Auli Harju
Kari Koljonen
Ari Heinonen

YYTEISTÄ uuteen alkuun

Toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta



Yyteistä uuteen alkuun

Auli Harju – Kari Koljonen – Ari Heinonen

YYTEISTÄ UUTEEN ALKUUN

Toimittajien kertomuksia mediatyön murroksesta

TAMPERE UNIVERSITY PRESS

Journalismin, viestinnän ja median tutkimuskeskus
Tampere Research Centre for Journalism, Media and Communication
COMET

Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Kannen kuva
Anssi Männistö

Graafinen suunnittelu ja taitto
Sirpa Randell

ISBN 978-952-03-0491-1 (pdf)

Esipuhe

Median murroksesta on tehty monta tutkimusta, kirjoitettu lukuisia raportteja ja kerrottu runsaasti tarinoita. Useimmiten aihetta on lähestytty instituutioiden tasolla – on puhuttu ammattikunnasta, journalismista ja mediaorganisaatioista. Tutkimushankkeemme Irtisanottujen toimittajien uudet työt pyrki lähestymään aihetta etsiytymällä journalismin tekijöiden tuntemuksiin ja kokemuksiin: miltä on tuntunut, mitä on ajateltu, kun median murros koskettaa juuri minun omaa työtäni ja minun elämääni? Raporttimme tavoite on hahmottaa toimittajien yksilöllisten kokemusten pohjalta näkökulmaa journalistisen työn muutoksiin.

Näkökulma on erityinen eikä tietenkään liiaksi yleistettävissä. Tässä raportissa äänen saavat alan ammattilaiset, joilla on ollut suhteellisen vakiintunut asema journalismin kentällä, mutta jotka ovat kohdanneet työssään voimakkaan muutoksen. Kuulemamme tarinat olisivat erilaisia, jos kohdejoukkona olisivat olleet alalle vastikään tulleet pätkätyöläiset tai edelleen vakaissa työsuhteissaan jatkavat konkarit. Silti muutoksen kohdanneiden puheenvuoro on paikallaan juuri nyt. Se on olennainen ajankuva tämän päivän journalismista.

Tutkimuksemme ei olisi onnistunut ilman siihen osallistuneita toimittajia. Kiitos teille kaikille myötämielisyydestä!

Kiitos myös tutkimuksen rahoittaneille Työsuojelurahastolle, Journalistisen kulttuurin edistämissäätiölle ja Tampereen yliopistolle. Suomen Journalistiliitolle kiitos hyvästä yhteistyöstä ja tärkeästä avunannosta tutkimuksen toteutuksessa.

Tutkimus tehtiin Journalismin, viestinnän ja median tutkimuskeskus COMETissa, Tampereen yliopistossa elokuusta 2015 toukokuuhun 2017. Tekijöinä olivat tutkija Auli Harju (kirjoittajana luvuissa 1, 4, 5 ja liite), tutkija, journalistiikan yliopistonlehtori Kari Koljonen (kirjoittajana luvuissa 3, 4 ja 5) sekä journalistiikan professori Ari Heinonen (kirjoittajana luvuissa 1, 2, 6 ja liite). Kaikki kolme ovat osallistuneet luvun 7 kirjoittamiseen. Lisäksi yht. yo, toimittaja Riikka Jauhiainen osallistui empiirisen aineiston keräämiseen.

Sisällys

1. luku

Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan journalistien uusia töitä, pärjäämistä työelämän muutoksissa sekä lopputilien vaikutuksia toimittajan ammatti-identiteettiin. Tutkimuksen kohteena ovat vuoden 2008 jälkeen irtisanotut ja irtisanoutuneet toimittajat sekä muuten työtä vaille jääneet toimittajat, heidän sopeutumisensa muuttuneeseen tilanteeseen ja näkemyksensä yt-neuvotteluista, työttömyydestä ja uudelleentyöllistymisestä sekä alan yleisistä näkymistä.

Ensimmäisessä luvussa avaamme tutkimuksellista lähestymistapaamme kertomalla tutkimuksen vaiheista sekä myös tunnelmista tutkijoiden ja tutkimukseen osallistuneiden toimittajien näkökulmasta. Nostamme esiin myös tutkimustamme virittäneitä aiempia tutkimuksia. Liiteluvussa Tutkimuksen aineistot ja metodit kuvaamme yksityiskohtaisesti tutkimuksemme menetelmiä ja aineistoja ja niiden käsittelytapaamme. Ratkaisu on kerronnallinen – toivomme tämän rakenteen parantavan julkaisumme luettavuutta myös akateemisten piirien ulkopuolella.

Näkökulmana työelämäkokemus

Tutkimuksemme konteksteina ovat tietotyön ja median murrokset, mutta tutkimuksellista lähestymistapaa kuvaava avainsana on työelämäkokemus. Tutkimuksessamme pyrimme luomaan yleiskuvaa ammattikunnan murroskokemuksista kartoittamalla useiden yksilöiden kokemuksia ja asettamalla näitä kokemuksia systemaattisesti suhteessa toisiinsa.

Omakohtaisten työelämäkokemusten koostamisesta nouseva tutkimus tuo tärkeän lisän suomalaiseen ja myös kansainväliseen journalismin tutkimukseen. Tyypillisesti median murrosta on lähestytty tutkimuksissa muista näkökulmista. Yksi tarkastelun taso on ollut journalismi yhteiskunnallisena instituutiona, jolloin journalismin muutosta ja journalistien roolia on tarkasteltu esimerkiksi suhteessa demokratiaan tai journalismi on nähty kokonaisvaltai-

sena tutkimuskohteena, jonka konventionaalisia ja uusia piirteitä pyritään asemoimaan muuttuvan yhteiskunnan ja/tai muuttuvan viestintäympäristön konteksteihin. Tällaisia tarkasteluja ovat esimerkiksi *Normative theories of the media* (Christians ym. 2009), *Journalismi murroksessa* (Väliverronen 2009), *The hybrid media system* (Chadwick 2013) sekä tuore artikkeli *Beyond journalism* (Deuze ja Witschge 2017). Nämä antavat hyvän kuvan journalismin ja muun yhteiskunnan muuttuvasta suhteesta, mutta eivät juurikaan pureudu ammattikunnan kokemuksista nouseviin kysymyksiin.

Toinen tyypillinen tarkastelun taso on mediaorganisaatioiden ja erityisesti niiden muutoksen tutkimus. Tällöin katse on kohdentunut journalismiin ja mediaan toimintoina, joita määrittävät tietyt työn ja muun toiminnan järjestämisen tavat, kuten liiketaloudelliset pyrinnöt, johtamiskulttuurit tai organisatoriset strategiat muuttuviin toimintaympäristöihin sopeuduttaessa. Hyvän kuvan journalismin muutospaineista ja -tarpeista organisatorisella tasolla saa esimerkiksi teoksesta *Value creation and the future of news organizations* (Picard 2010) ja *Post industrial journalism: Adapting to the present* -raportista (Anderson ym. 2014). Mediayhtiöiden ja toimitusorganisaatioiden johtamisen uusista vaateista kertovat puolestaan kokoomateos *Mediajohtaminen* (Malmelin & Villi 2015a) ja *Seuraa johtajaa! Väliportaan päällikkötoimittajien muuttuvat roolit* -tutkimus (Koljonen 2013).

Tietenkin myös journalisteja tarkastelevaa tutkimusta on runsaasti. Usein tämän tason tarkastelun näkökulmana kuitenkin on lähestyä toimittajia ikään kuin entiteettinä – journalistikunta nähdään professiona, joka on ainakin johonkin mittaan asti yhteisiä piirteitä omaava tutkimuskohde. Myös toimittajiin kohdistuneiden tutkimusten kysymyksenasettelu on ponnistanut toimittajista ammatin tai alan suuntaan, usein jonkin journalismiin vaikuttavan ulkoisen ilmiön vaikutusten arviointiin. Esimerkiksi tutkimukset *Journalistit muuttuvassa mediassa* (Jyrkiäinen 2008) ja *Enemmän vähemmällä* (Nikunen 2011) tarkastelevat profession näkemyksiä heikkenevän liiketalouden ja uuden teknologian invaasion kautta. Ammattiroolin ja -identiteetin muutosta ja nykytilaa journalistiprofession keskuudessa on pohdittu esimerkiksi teoksessa *Media work* (Deuze 2007) ja laajassa kansainvälisessä Worlds of journalism

study -hankkeessa (Hanitzsch ym. 2011) ja sen suomalaisessa osatutkimuksessa (esim. Pöyhtäri ym. 2014).

Hyvinkin paljon on tutkimusta myös siitä, miten toimittajiin kohdistuvat ammatillisten taitojen vaatimukset ovat muuttuneet ja muuttumassa. Tätä teemaa käsitellään ruotsalaisessa teoksessa *Yrke på glid* (Nygren 2008, ks. myös Jyrkiäinen 2008). Aiheesta on julkaistu myös lukuisia artikkeleita, joissa on keskusteltu toimittajien halusta ja tarpeesta omaksua uusia taitoja, kuten teknologiaan liittyvää osaamista (esim. Bakker 2014) tai yleisöjen uudenlaisen kohtaamisen tapoja (esim. Singer ym. 2011).

Sen sijaan toimittajien yksilöllisiä työelämäkokemuksia on tutkittu vähemmän. Tutkimusta on olemassa nuorten toimittajien näkemyksistä alalle asettumisesta ja toimittajuudesta (Lehtonen 2013) ja 1990-luvun laman aikana työttömäksi jääneiden toimittajien selviytymistarinoista (Raito 2013). Kansainvälisestikin tutkimusta toimittajien työelämän murroskokemuksista on varsin vähän. Yhdysvaltalaisessa tutkimusraportissa *Good work* (Gardner ym. 2001) luodataan laajan haastatteluaineiston pohjalta toimittajien näkemyksiä siitä, millaiset mahdollisuudet on tehdä laadukasta työtä vaikeutuvissa olosuhteissa. Meidän tutkimuksemme kannalta erityisen hyödyllisiä ovat olleet australialainen New beats -tutkimushanke (New beats i.v.), jossa on perusteellisesti kartoitettu työttömiksi joutuneiden toimittajien kohtaloita ja heidän käsityksiään ammatista (esim. O'Donnell ym. 2015) sekä yhdysvaltalainen tutkimus toimittajista epävarmuuden aikana (Ekdale ym. 2015). Niin ikään antoisia ovat olleet Saksassa ja Britanniassa tehdyt tutkimukset toimittajista, jotka ovat joutuneet irtisanotuiksi tai ovat niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa (esim. Gollmitzer 2014, Nel 2010).

Olemme pyrkineet siihen, että tässä tutkimuksessa toimittajien kertomukset omista kokemuksistaan olisivat etualalla ja elävästi läsnä. Taustaymmärrystä ja tutkimuksellisen viitekehyksen aineksia ovat luonnollisesti tarjonneet aiemmin mainitut median roolia ja profession olemusta muutoksen näkökulmasta tarkastelleet tutkimukset, joiden kautta on ollut mahdollista arvioida omaan tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien kokemuksia. Tavoitteenamme on, että toimittajayksilöiden kokemusten avulla saadaan esiin jotain sellaista, joka esimerkiksi professio- tai organisaatiotasojen tarkasteluissa saat-

taa jäädä varjoon. Tällaisesta tiedosta on hyötyä, kun alan toimijat – mediayhtiöt, järjestöt ja oppilaitokset – luovat toimintamalleja journalistisen työn kehittämiseksi.

Tutkimus alkaa puhelinhaastatteluin

Tässä julkaisussa esiteltävät tarinat alkoivat koostua syksyllä 2015. Tuolloin tutkimusryhmämme suunnitteli Irtisanottujen toimittajien uudet työt -tutkimushankkeen aineistonkeruuta. Hankesuunnitelmassa olimme luvanneet haastatella puhelimitse 120–150 työnsä menettänyttä toimittajaa. Ajattelimme, että vaikka emme tällä pääse edustavaan otokseen määrällisen tutkimuksen kriteerein, saamme kuitenkin käsityksen siitä, mitä on tapahtunut toimittajille, joilta työ on jossain vaiheessa lähtenyt alta. Ovatko he työllistyneet uudelleen? Kenties vaihtaneet kokonaan alaa? Mitä he ovat ajatelleet ja tunteneet kohdatessaan omakohtaisesti media-alan työelämän murroksen?

Aloitimme aineistonkeruun hankesuunnitelman mukaisesti lomakekyselyllä. Tutkimuskeskuksessamme oli tehty jonkin verran lomakekyselyitä aiemmissa hankkeissa, ja saimme evästystä tutkijakollegoilta. Kuulimme, että vastauksia saa parhaiten, kun tutkija on mukana lomakkeentäytössä, esittämässä kysymykset ja täyttämässä vastaukset. Kävimme kollegoiden kanssa läpi heidän lomakkeitaan ja kyselimme kokemuksia: Millaiset kohdat ovat olleet vaikeita? Miten vaihtoehdot kannattaa muotoilla? Lukeeko haastattelija todellakin ääneen kaikki kymmenen vaihtoehtoa?

Tutkimusprosessille tyypilliseen tapaan versioimme omaa lomakettamme, saimme siihen kommentteja, hioimme ja editoimme. Lopulta valmis lomake siirrettiin verkkoon, yliopistossa käytössä olevaan E-lomakepalveluun (ks. liiteluku).

Seuraava haasteemme oli työnsä jossain vaiheessa menettäneiden toimittajien tavoittaminen. Laadimme toisen E-lomakkeen, jonka avulla toimittajat saattoivat itse ilmoittautua mukaan. Laitoimme sanaa kiertämään eri reittejä: Journalistiliiton kautta, tuttujen toimittajien kautta. Soitimme yt-neuvotteluita käyneiden mediatalojen luottamusmiehille, joista moni lupasikin levittää tietoa oman talonsa sisällä. Laitoimme kutsun tutkimukseen osallistumisesta

Facebookin ja Twitterin kautta. Osa FB-ystävistämme jakoi kutsua omalle seinälleen. Aloimme saada myös suoria sähköpostiviestejä:

> *Hei Auli, tutkimuksesi toimittajien työllistymisestä ja pärjäämisestä näinä vaikeina aikoina on mielestäni hyvin tärkeä. Ilmoittaudun täten vapaaehtoiseksi haastattelu-uhriksi!*
>
> *Tervehdys! Mulle saa kyllä soittaa tai kirjoitella asian tiimoilta. Sain nimittäin vuosi sitten kenkää 30 vuoden työrupeaman jälkeen.*

Vaikka aluksi haastateltavien tavoittaminen näytti vaikealta, ilmoittautumisia alkoi tulla, kun aloimme tehdä puhelinhaastatteluja. Keskustelun lopuksi pyysimme haastattelemiamme toimittajia miettimään, tuntevatko he muita vastaavassa tilanteessa olleita toimittajia ja voisivatko kertoa tekeillä olevasta tutkimuksesta heille. Pyyntö tuotti tuloksia.

Lähtiessämme soittamaan ensimmäisiä haastatteluja huomasimme varsin nopeasti, että lomakkeen kysymys–vastaus-muoto tahtoi jäädä puheen jalkoihin. Puhelinhaastatteluja tehnyt tutkija sai kuulla kokonaisia tarinoita, jotka virisivät esitetyistä lomakekysymyksistä. Toimittajat halusivat kertoa enemmän kuin pelkkiä vastauksia kaavamaiseen lomakkeeseen. Jotkut haastatteluista kestivät tunnin, lyhimmillään lomake tuli täytettyä parinkymmenen minuutin keskustelun aikana. Kuulimme paljon olennaisia huomioita journalistien työelämästä, mutta myös henkilökohtaisia kertomuksia siitä, miltä ihmisistä tuntui töiden menettäminen, mitä on olla työtön ja asioida TE-toimiston kanssa. Kaikkea tätä ei ollut mahdollista tallentaa lomakkeelle. Jos puhelinkeskustelun aikana nousi esiin asioita, joita olisi tutkimuksemme kannalta tärkeä tallentaa, mutta jotka eivät lomakkeen avovastauskohtiin sopineet, kirjoitimme näitä asioita ylös muistioiksi puhelinkeskustelun jälkeen.

Tarina
Tutkija toimittajaa kuulemassa

Viimeinen tutkimushaastatteluni. *Olen istunut tänään jo kahdessa eri* kahvilassa kahden eri haastateltavan kanssa. *Vielä yksi on jäljellä. Väsyttää.*

Matkustan ratikalla itselleni tuntemattomaan *osaan* Helsinkiä. Keväinen aamukoleus *on* haihtunut kesäiseksi iltapäiväksi. Löydän haastateltavan *ehdottaman* kahvilan. Mukavan *avara* tila isoine ikkunoineen. *Valitsen* pöydän näkyvältä paikalta. Aurinko paistaa *sisälle* asti. Katselen *levottomasti* ympärilleni.

Sisään astuu kutakuinkin ikäiseni nainen. *Vaikuttaa* hieman hermostuneelta tai ainakin *varautuneelta.* *Vaikka* hän *vastaa* aluksi lyhyesti, tunnen *saavani* hyviä *vastauksia* juuri siihen, mitä kysyin. Hän puhuu pohdiskellen, pysähtyen välillä miettimään, taustoittaen ja tulkiten kertomaansa ja valintojaan.

Kun hän kuvailee *opiskeluaan* yliopistossa, tavoitan heti *omista* opiskeluvuosistani tutun maailman. Hän *kertoo* ajautuneensa alalle parantaakseen maailmaa. Kuinka *osuvaa*! *Samasta* syystä minustakin tuli tutkija. *Valitsimme* työt, *joissa voisimme* tehdä hyvää, vaikuttaa maailmaan.

Täsmällinen, sivistynyt ja tarkasti ratkaisujaan *puntaroiva on* kuva, jonka saan haasteltavastani. Hän ei

ole selvinnyt oman työuransa käänteistä kevyesti, ilman mielenkuohuja ja niiden työstämistä. Nyt hän kuitenkin vaikuttaa onnelliselta ja tasapainoiselta, tyytyväiseltä (työ)elämäänsä.

Haastattelukysymykset on käyty läpi. Reilu tunti on kulunut, kun olen lopettelemassa. Suljettuani nauhurin ja juotuani smoothien viimeiset pisarat valmistaudun lähtemään. Haastateltavani jääkin kiireettä seuraani ja päädymme jatkamaan puhetta työelämän murroksesta, myös yliopistomaailman muutoksia sivuten. Olemme saman aikakauden kasvatteja. Meillä on paljon jaettavaa. Vaikka roolimme haastateltavana ja haastattelijana kenties jäykistivät tovi sitten kanssakäymistämme, nyt koen läheisyyttä, lähes ystävyyttä hänen kanssaan.

Haastatellun naisen perhe tulee kahvilaan häntä noutamaan. Lapset tervehtivät minua kohteliaan kiinnostuneesti. Saan vielä ohjeet lähimmälle pysäkille. Kun poistun kahvilasta, taivas on sininen ja aurinko paistaa edelleen. Vaikka kello käy kuutta, oloni on kevyt ja olen onnellinen päivän kohtaamisista.

Auli Harju

Uudelleentyöllistyneet tarkempaan syyniin

Kun puhelinhaastattelut olivat loppusuoralla, laajensimme aineistonkeruuta kasvokkain tehtäviin haastatteluihin kolmen tutkijan voimin. Tapasimme 20 tavalla tai toisella uudelleentyöllistynyttä toimittajaa. Olimme iloisesti yllättyneitä, miten joustavasti saimme haastattelut sovittua. Journalistit suhtautuivat hyvin myötämielisesti tutkimukseemme: He olivat jo keskustelleet tutkijan kanssa puhelimitse, nyt he raivasivat kalenteristaan aikaa haastattelutapaamiseen. Lisäksi pyysimme heitä kirjoittamaan aiheesta. Kirjoitustehtävässä piti laatia puhe viestintälukiolaisille toimittajana olemisesta nyky-Suomessa:

> *Sinua on pyydetty paikalliseen viestintälukioon kertomaan journalistin työstä otsikolla: Mitä on olla journalisti Suomessa vuonna 2016? Kirjoita kahden liuskan puheenvuoro, jossa annat omakohtaisen, rehellisen vastauksen yllä olevaan kysymykseen.*

Aineistosta tuli rikas ja monipuolinen. Meillä oli tukena haastattelurunko kysymyksineen, mutta kuten tutkimushaastattelut yleensä, keskustelutilanteina haastattelut olivat erilaisia ja haastattelurungon kysymykset painottuivat eri tavoin kulloisestakin haastatellusta riippuen. Jo pelkästään me kolme eri-ikäistä ja erilaisista suunnista journalismia katsovaa haastattelijaa – journalistiikan maisteriopiskelija, monissa projekteissa harjaantunut mediatutkija sekä tuleville journalisteille ammatin ihanteista ja käytännöistä opettava yliopistonlehtori – toimme omilla persoonillamme eroja haastattelutilanteisiin.

Kaikki haastatellut olivat siis jossakin vaiheessa viime vuosina joutuneet luopumaan vanhasta työstään – osa oma-aloitteisesti, toiset pakon edessä. He olivat myös työllistyneet uudelleen, ehkä takaisin journalismin pariin, monet kuitenkin jonnekin muualle. Haastattelijoille syntyi vaikutelma, että he kaikki olivat joutuneet miettimään työelämäänsä ja työuraansa liittyviä ratkaisuja aiemminkin. Ehkä siksi puhuminen arasta aiheesta oli lopulta suhteellisen helppoa. Joillekin haastatelluista keskustelu saattoi olla myös antoisaa: Olivatpa haastattelun aiheena olleet tapahtumat sitten vuosien takaisia tai varsin tuoreita, niiden puiminen ja niiden merkitysten tulkinta ulkopuolisen kanssa haastattelun muodossa tarjosi tilaisuuden sellaiseen pohdintaan, joka poikkesi perheen tai kollegoiden kanssa aiheesta puhumisesta. Haastattelurungon ky-

symykset avasivat työn menettämisen ja työllistymisen prosesseihin sellaisia näkökulmia, joihin arkikeskusteluissa ei useinkaan puututa, ja tutkimuksessa luvattu anonymiteetti mahdollisti nostaa esiin sellaisia asioita, joita ei välttämättä tunnistettavasti halua muille ilmaista.

Omakohtaisia ja yhteisön jakamia tarinoita muutoksen ytimestä

Yhteydenotto puhelimitse ihmiseen, tietämättä missä hän on ja millaisessa tilanteessa, on sattumankauppaa. Millaisia tarinanpätkiä haastatellut olisivat kertoneet, jos olisin soittanut heille joskus toiste?

> *Hyvä kun soitit juuri tänään! Tänään oli hyvä päivä, aina en halua vastata puhelimeen.*

Eräs puhelinhaastatteluista tehtiin ensimmäisenä sellaisena arkipäivänä, jona haastateltava ei enää ollut töissä. Häntä oli tavoiteltu jo aiemmin, mutta silloin hän oli hoitanut kiireellä viimeisiä tehtäviään töissä. Nyt haastateltavamme oli kotona ja odotti työvoimaviranomaisen yhteydenottoa, ehkä jo lähipäivinä. Nyt oli hyvä väli puhua. Mieleen nousi kysymys, miltä tuntui herätä maanantaiaamuun, kun totutut työhön lähtöön liittyvät rutiinit eivät olleet enää voimassa. Toiset puhelinhaastattelut taas osuivat tilanteeseen, jossa irtisanomisesta oli useita vuosia aikaa. Siitä saattoi olla jopa niin monta vuotta, että haastateltava joutui pinnistämään muistaakseen, miten asiat menivät, milloin työt loppuivat ja kuinka pitkä työttömyyskausi olikaan ollut.

Edellä kuvattu teki sen, että sekä menneeseen että tulevaan asemoiduttiin hyvin erilaisilta jalansijoilta. Menneisyys saattoi olla jo muistikuvissa hämärtynyt, ja uusi työ oli tätä hetkeä, hektistä arkea ja osa tulevaa. Toiselle taas menetetyn työn arki oli vielä lähes käsinkosketeltavan todellista, vaikka siihen ei ollut enää paluuta, ja tulevaisuus näyttäytyi epävarmana ja epäselvänä.

Toimittajien kertomuksiin työelämänsä muutoksista pätee elämänmuutoksia tarinoina tutkineen Vilma Hännisen (1999) huomio, että ihmiset kertovat omasta elämästään aina itselleen sisäistä tarinaansa, joka nojaa kulttuurisiin aihioihin. Esimerkiksi aikakauslehdet ovat täynnä tarinoita elämänmuutoksesta, työttömyydestä, uudelleenkouluttautumisesta, menestyneistä yrittäjistä. Se, miten haastattelemamme toimittajat vertasivat omia sisäisiä tarinoitaan

näihin malleihin, ei välttämättä noussut esiin meille tutkijoille kerrotuissa tarinoissa, mutta epäilemättä kulttuurinen konteksti vaikutti taustalla.

Nykyisessä työkeskeisessä yhteiskunnassa vallitseva individualismi merkitsee, että yksilöt joutuvat tekemään jatkuvaa identiteettityötä, kuten sosiologi Ulrich Beck (Beck ym. 1995) on kuvannut:

> *"Yksilöllistyminen" merkitsee ensinnä teollisen yhteiskunnan elämäntapojen riisumista puitteistaan ja toiseksi niiden puitteistamista uudelleen siten, että yksilöt joutuvat itse suunnittelemaan, sovittamaan, parsimaan ja paikkaamaan omat elämäkertansa.* (emt., 27.)

Tutkimushaastatteluissa syntyy uudenlaisia, sosiaalisessa tilanteessa kerrottuja tarinoita, joissa koettua tehdään ymmärrettäväksi, asioita järjestetään sellaiseksi loogiseksi kokonaisuudeksi, joka on kuulijan omaksuttavissa. Tarinat haarukoivat esiin tiettyjä asioita ja jättävät toisia sivuun. Esiin nousevat ne asiat, jotka ovat tarinan kannalta merkityksellisiä. Tarinat jäsentävät kokemuksia ja selittävät sekä tulkitsevat tapahtunutta.

Esitimme kutsun tarinamuotoon kasvokkaisissa haastattelussa myös siten, että haastattelurunkomme ensimmäinen kysymys oli "miten sinusta tuli toimittaja". Tähän useat haastatelluista vastasivat kronologisella kertomuksella, joka lähti toisinaan liikkeelle jo kouluvuosista, jatkui opiskelun ja kesätoimittajapestien kautta aina siihen asti, kun työstä joutui ensimmäistä kertaa luopumaan.

Vilma Hännisen (1999) mukaan myös yhteisöt kertovat tarinoita. Tällaiseksi yhteisölliseksi tarinaksi voi nähdä sen, millaista journalismin tarinaa sen tekijät kertovat. Tämän tarinan elementit ovat tuttuja monista yhteyksistä: Millaisiin arvoihin ja ihanteisiin journalismi nojaa? Millaisia journalistisen työn arki ja käytännöt ovat? Miten toimittajat työnsä kokevat? Kysytpä keneltä tahansa toimittajalta, vastauksissa on varmasti ainakin joitakin samoja elementtejä. Myös eri tutkimukset ovat hahmotelleet ja kirjanneet näitä vakiintuneita malleja sekä suhteuttaneet niitä journalismia koskevaan muutospuheeseen.

Miten tämä journalismista kerrottava tarina muuttuu, kun sitä ovat kertomassa ihmiset, jotka ovat joutuneet luopumaan journalistisesta työstä, joko hetkellisesti, toistaiseksi tai jopa lopullisesti?

Työelämäpelin ääripäät: liukuhihna ja rakkaus

Creative leadership in media management -hankkeessa tehdyssä kyselytutkimuksessa havaittiin, miten aikakauslehtitoimituksissa oli koettu luovan työn tekemisen mahdollisuuksien vähentyneen (Malmelin 2015a). Toimittajat katsovat, että aikaa ei ole enää vapaalle ajattelulle ja ideoinnille, kun työtehtävien koetaan lisääntyneen ja resurssien vähentyneen. Eräs tutkimukseen osallistunut toimittaja kuvaili itseään tehdastyöläiseksi. Luova työ on siirtynyt liukuhihnalle.

Samaa viestiä on kuulunut myös aiemmista journalistista työtä ja muuttuvia työolosuhteita koskeneista tutkimuksista (esim. Nikunen 2011, Jyrkiäinen 2008). Viime aikoina olemme saaneet lukea samanlaisia kuvauksia myös muilta toimialoilta. Esimerkiksi Helsingin yliopiston yt-neuvottelut ja irtisanomiskokemukset saivat meritoituneita professoreita astumaan kokemuksineen julkisuuteen uutis- ja mielipidesivuilla. Esimerkiksi terrestrisen kasviekologian professori Heikki Hänninen moitti Helsingin Sanomissa (Helsingin Sanomat 2016), että yliopisto oli hoitanut irtisanomiset järkyttävän huonosti.

Tutkija Anu Järvensivu (2010) kuvaa työelämää peliksi, joka muotoutuu kentällä pelaavien strategisten valintojen mukaan ja johon kenelläkään yksittäisellä pelaajalla ei ole valtaa. Jokainen valinta jättää jälkensä ja työelämässä pelaavan on vain luotava pärjäämisstrategioita. Henkilöstövähennyksiä on tutkittu Suomessa 1980-luvulta alkaen (Järvensivu ym. 2012). Aluksi tutkittiin tehtaiden, telakoiden ja kaivosten joukkoirtisanomisia, irtisanottujen työllistymistä ja selviytymistä. Myös 1990-luvun lamanaikaisia henkilöstövähennyksiä tutkittiin irtisanomisten seurausten ja yksilöiden selviämisen näkökulmista. Tutkimukset olivat yhtä tai useampaa työyhteisöä koskevia tapaustutkimuksia.

1990-luvun alun laman aikaan Kansanrunousarkisto ja Toimihenkilöjärjestöjen Sivistysliitto järjestivät Työttömän tarina -kirjoituskilpailun. Osa ta-

rinoista julkaistiin kokoelmana nimeltä *Työttömän tarina* (Laaksonen & Piela 1993). Sen esipuheessa huomautetaan, että tarinat avaavat näkymiä paitsi työstä syrjäytyneiden pettymyksiin, pelkoihin, toiveisiin ja taisteluun toimeentulosta, myös kirjoittajiensa mielipiteisiin politiikasta, tiedotusvälineistä, päättäjistä ja viranomaisista. Samalla tavoin tässä tutkimuksessa keräämämme haastattelupuhe laajeni – osin tutkimusrungon kysymysten ohjaamana, mutta myös haastateltujen journalistien omasta aloitteesta, näiden omista työelämätarinoista ja toimitustyön kokemuksista koskemaan median roolia yhteiskunnassa ja journalismin toimintatapoja ja arvoja.

Vilma Hänninen (1999) mallintaa työpaikan menetyskuvaukset kahden erilaisen tarinan muotoon, joko tragediaksi tai rikostarinaksi. Ensin mainitussa tarinassa työstään iloitseva työntekijä menettää työpaikkansa. Jos hän ei selviä uudelleen työelämään, häntä uhkaa masennus ja köyhyys. Konnan roolin tässä tarinassa saa työnantaja tai yhteiskunta, työttömäksi joutuneen uhrin kurjuuden aiheuttajana. Jälkimmäisessä tarinassa puolestaan työtön on syyllinen, pinnari ja laiska sosiaalipummi. Hänen uhreinaan ovat kaikki kunnon kansalaiset, veronmaksajat, joiden rahoilla hän yhteiskunnan tukemana elää. Hännisen mielestä nämä molemmat tarinat elävät aihioina yhteiskunnan jäsenten, niin työttömien itsensä kuin työelämässä olevienkin mielessä.

Tarinat kamppailevat keskenään oikeasta työttömyyden tulkinnasta. Miten tarinat muuntuvat joukkoirtisanomisten aikakaudella, kun koulutuskaan ei ole tae työpaikan saamiseen tai työelämässä pysymiseen? Sosiaalisen median keskustelupalstoilla työtön saa yhä helposti roiston roolin, ja hallituspolitiikkaa vastaan käyvät kansalaiset syyttävät yhä äänekkäämmin yhteiskuntaa ja vallanpitäjiä. Kohtuullisen varmaa lienee kuitenkin, että alalla kuin alalla on ymmärretty, että työelämän pelissä ei ole tarjolla pelkkiä katsomopaikkoja. Vilma Hännisen (emt.) mukaan uudemmassa työttömyystutkimuksessa onkin pyritty näkemään ihmiset toimijoina, mikä mahdollistaisi edellä esitettyjä mallitarinoita useampia tulkintoja töiden menettämisen merkityksistä. Mahdollista on esimerkiksi kuulla ja nähdä myönteisiäkin tarinoita siitä, kuinka työttömyydestä selvitään tai kuinka töiden menetys voi kääntyä menetyksen kokeneen omaksi eduksi.

Tämänkin tutkimuksen tarinoita voi jäsentää toimijuuden kautta. Kirjamme etenee kronologisen kertomuksen muotoa tapaillen: Lähdemme liikkeelle siitä, miten haastatelluista toimittajista tuli toimittajia, sitten seuraamme heidän tietään yt-neuvotteluiden ja irtisanomisten kautta tilanteeseen, jossa töitä ei ole. Jatkamme tarinaa uudelleentyöllistymiskokemuksilla. Kaikkia näitä vaiheita, haastattelupuheesta esiin nostettuja tilanteiden kuvauksia ja haastateltujen työelämään liittyviä kokemuksia, voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, millaiset teot ja toiminta ylläpitävät työelämän myllerrykseen joutuneen yksilön toimintakykyä ja tunnetta siitä, että hänellä on edes jonkinlainen hallinnan tunne tilanteeseensa. Ja vastaavasti, millaisissa kohtaamisissa ja konteksteissa tämä hallinnan tunne ja toimijuuden kokemus alkavat murentua.

Tulevissa luvuissa toimijuuden osittainen oheneminen sekä työelämän ja toimitustyön muutoksista aiheutunut pettymys saattavat piirtyä hivenen vahvemmin esiin kuin ne seikat, jotka tässä myllerryksessä ovat pitäneet haastateltuja toimittajia toimintakykyisinä. Tutkimushaastatteluissamme virisi paljon kriittistä puhetta, erityisesti mediaorganisaatioita ja TE-keskusta kohtaan. Tässä kirjassa emme kuitenkaan nähneet tärkeäksi nimetä esimerkiksi niitä organisaatioita, jotka hoitivat yt-neuvottelut huonosti, ja niitä, jotka selvisivät tässä tehtävässä paremmin. Halusimme keskittyä haastateltujen toimittajien kokemuksiin ja esittää yksilöiden kertomien tarinoiden kautta myös joitakin journalistien tämän hetken kokemusmaailmaa yhdistäviä asioita.

Haastattelupuheesta nousi esiin myös toimijuutta vahvistavia, myönteisiä kokemuksia, kuten monien eri vaiheissa kokema ja kovasti arvostama kollegiaalinen tai muiden työhön liittyvien verkostojen antama tuki. Osa haastatelluista pystyi myös kääntämään kokemansa vaikeudet voitoksi. Esimerkiksi oman työttömyyskokemuksen takia ymmärtää kanssaihmisten arkea syvemmin. Toisille tuskalliselta tuntunut yhden oven sulkeutuminen työuralla tarkoittikin uudenlaista, innostavaa alkua toisaalla. Yhteistä haastatelluillemme on rakkaus journalismin tekemiseen.

2. luku

Toimittajaksi ja toimittajana

Journalisteja koskevia tutkimuksia tehdään tyypillisesti niin, että tutkimuksen kohteet eli toimittajat asemoidaan journalistisen instituution edustajiksi, mutta heidän yksilölliset ja henkilökohtaiset taustansa jäävät vähemmälle huomiolle. Toimittajien kokemuksista ponnistavaa tutkimusta on vähemmän (esim. O'Donnell ym. 2015). Kuitenkin tehdyt tutkimukset kertovat, että toimittajia motivoivat ammatin piirteet ovat niin yksilöllisiä kuin altruismiin kallellaan olevia. Esimerkiksi kansainvälisessä toimittajatutkimuskoosteessa *The global journalist in the 21st century* todettiin, että toimittajan työssä arvostetaan tyypillisesti sellaisia seikkoja kuin työn vapaus, mahdollisuus hyödyntää omia taipumuksiaan ja työsuhteen vakaus, mutta tärkeinä on pidetty myös esimerkiksi mahdollisuutta seurata yhteiskunnallisia tapahtumia ja vaikuttaakin niihin (Weaver & Willnat 2012).

Jotta ymmärtäisimme paremmin, millaisesta kokemustaustasta tutkimuksemme osallistuneiden kertomukset nousevat, keskustelimme tutkimushaastatteluissa heidän kanssaan työurien alkuvaiheista. Mikä veti (tai työnsi) journalistiseen työhön, millaiseksi työ aikanaan kuviteltiin ja millaisten vaiheiden kautta haastatellut olivat työssään kulkeneet? Tässä luvussa katse kohdistuu siis tutkimuksemme kohderyhmän taipaleeseen toimittajana, ennen kuin media-alan vaikeudet toivat toimituksiin yt-neuvottelut, eläkepaketit ja irtisanomiset.

Haave toi alalle – tai joskus sattumakin

Tutkimukseemme haastatellut nykyiset ja entiset toimittajat kertoivat samantapaisista motiiveista kuin joita on havaittu kansainvälissä journalistitutkimuksissa: alalle hakeutumisen taustalla on yhdistelmä omien vahvuuksien tunnistamista ja pyrkimystä tehdä jotain merkityksellistä. Toimittajuuteen on muun muassa johtanut pyrkimys rakentaa ammatillista uraa yksilöllisten

vahvuuksien varaan. Esimerkiksi taipumus ilmaista itseään kirjoittamalla on ohjannut alalle, jossa tätä halua ja taitoa on voinut hyödyntää.

> *Tapaan sanoa, että opin kirjoittamaan ennen kuin opin puhumaan.* (…) *Kirjoittamisesta tuli mulle semmoinen elämäntapa.* (…) *Halusin kirjoittaa ammatikseni.* (Nainen, 41–50)

Eräs toinen haastateltu kertoi pitäneensä "sanoilla leikittelemisestä" jo pienestä pitäen. Tässä tapauksessa toimittajuuteen ei ohjannut ainoastaan veto kirjalliseen ilmaisuun, vaan myös toisenlainen halu ilmaista itseään:

> *Mulla on myös ollut esiintyminen veressä.* (…) *Radio oli se, mikä minut sai hakeutumaan media-alalle.* (…) *Koin, että mulla on paljon sanottavaa ja haluan sen saada itsestäni ulos, ja ajattelin, että olisin aika hyvä toimittaja.* (Mies, 31–40)

Toimittajuus on siis nähty ammatiksi, jossa voi ammentaa luontaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Ne yksistään eivät kuitenkaan ole vaikuttaneet alalle hakeutumiseen – eivätkä ne ole edes riittäviä edellytyksiä. Lahjakaskin kirjoittaja voi kokea journalistisen ilmaisun jopa vastenmieliseksi ja vapautuneinkin esiintyjä saattaa vierastaa toimitustyön muita ulottuvuuksia. Halu esittää kertomuksia toisille ihmisille, tavalla tai toisella, on kuitenkin epäilemättä laajalti toimittajien alavalintaa selittävä piirre.

Aiemmissa tutkimuksissa ilmenneet yhteiskunnalliset motiivit tulivat nekin esiin haastateltujen toimittajien kertomuksissa. Epäkohtien esiin tuominen, vallankäytön kriittinen valvonta ja pelkistetyimmillään "maailmanparantaminen" ovat pyrkimyksiä, jotka osaltaan ovat vetäneet mediatyön pariin toimittajaksi:

> *Ei mulla ole ikinä* [ollut] *intohimoa hakea toimittajaksi tai intohimoa kirjoittaa. Se oli enemmän tämmöinen maailmanparannus, mikä siinä ammatissa viehättää edelleen.* (Nainen, 41–50)

Tämä toimittaja oli päätynyt ensin alan opintoihin ja sitten alan töihin aprikoituaan, etteivät yleiset yhteiskuntatieteiden opinnot taida tuottaa ammatillista osaamista. Pähkäiltyään sosiaalialan ja journalismin välillä haastateltumme suuntautui toimittajan työhön johtaviin opintoihin.

Vähän samaan tapaan toinen tutkimukseemme osallistunut toimittaja oli hankkinut opettajan pätevyyden, mutta käänsi kuitenkin ammatillisen suuntansa journalismiin. Motiivina oli juuri se, että toimittajan työssä voi vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan.

> *Jos se* [oma työ] *vähänkään veisi joitakin asioita ja muiden ihmisten elämää eteenpäin. Se* [ajatus] *siellä pohjalla on*. (Nainen, 41–50)

Yksilölliset ja yhteiskunnalliset motiivit voivat usein täydentää toisiaan. Erään haastatellun tapauksessa toimittajan työhön ohjasi luontainen uteliaisuus, halu ottaa selville asioista ja hankkia uutta tietoa ja vastauksia. Henkilökohtaista intressiä pääsi toteuttamaan journalistisessa työssä ja sen myötä toteutui myös yleinen intressi.

Todellisuudessa lienee niin, että yksi ja sama henkilö on valinnut toimittajuuden useamman motiivin virittämänä, vaikka edellä haastattelupuheesta on eritelty esiin erityyppisiä motiiveja. Inhimillistä lienee, että ammatinvalintaa ohjaavat yksilölliset työntävät tekijät ja ammatin todelliset tai toivotut vetävät piirteet. Tutkimusten mukaan suomalaisille journalisteille toimittajuus näyttäytyy sekä toiveammattina että yhteiskunnallisena tehtävänä ja yleisön palveluna, ja sama on havaittu myös ulkomaisissa tutkimuksissa (Willnat ym. 2013, Jyrkiäinen 2008). Eri ihmisillä pontimet alalle saattavat vaikuttaa eri pitoisuuksina, mutta harvemmin mikään tekijä on taustalla ainoana motiivina.

Jos alalle tulon motiiveissa on rikas kirjo, samaa voi sanoa siitä, miten toimittajaksi on päädytty. Joillekin toimittajuus on ollut haave, unelma-ammatti jo lapsuudesta lähtien. Tällaisesta kertoi eräs haastateltu, joka tosin siirtyi toimittajaksi vasta muutaman mutkan kautta.

> *Se* [toimittajan työ] *oli alun perin minun lapsuuden haaveena*. (...) *Oli ihan itsestään selvä asia, että minusta tulee toimittaja. Lähipiirikin ajatteli, että minusta tulee toimittaja*. (Nainen, 41–50)

Unelma-ammatti tuntui kuitenkin kovin hienolta, liian hienolta, ja alan koulutukseen vaikutti olevan vaikea päästä. Siksi tämä toimittaja opiskeli ensin muita asioita, kunnes lopulta sai sijan omimmalta alaltaan.

Toisin toimittajaksi päätyi niin ikään jo lapsuudessa toimittajaksi ryhtymisestään päättänyt haastateltu. Hän oli jo alle kouluikäisenä ”harjoitellut”

tekemällä yhden kappaleen levikin lehteä, ja läpi kouluaikojen päämääränä oli journalistinen työ.

> *Niinpä vaan jääräpäisesti etenin kohti maaliani. Siinä vaiheessa kun piti opiskelupaikkaa valita, niin tuntui hyvin houkuttelevalta ja luontevalta valinnalta pyrkiä Tampereen yliopistoon tiedotusoppia lukemaan. Opintojen aikana aloitin jo toimittajan työt, ja sillä tiellä olen.* (Nainen, 41–50)

Jos tämän toimittajan kulku alalle oli päämäärätietoista, sitä ei ole ollut kaikkien polku toimittajaksi. Hyvä esimerkki tästä on erään haastateltumme tarina. Toimittajuus sai alkusysäyksensä sattumien summasta. Henkilömme oli opiskellut ihan jotain muuta kuin toimittajan taitoja, mutta silmiin osui lehdestä kiinnostava työpaikkailmoitus. Erikoisalan lehti haki työntekijöitä. Kun tälläkin haastatellulla oli taipumusta ja harrastusta kirjoittamalla ilmaisuun ja kun lehden ala vielä liittyi hänen harrastuksiinsa, yhtälö tuntui houkuttelevalta.

> *Hain sitä paikkaa. Suureksi hämmästykseksi minulta pyydettiin työnäyte* [koejuttu]. (...) *Sitten minut valittiin siihen.* (...) *Olin oikeaan aikaan oikeassa paikassa ja riittävän hullu hakemaan.* (Mies, 51–60)

Tällaista pikakutsumusta tyypillisempi polku toimittajaksi on kuitenkin ollut joko alan opiskelun ja harjoittelun kautta alalle vakiintuminen tai avustajasuhteiden muuntuminen kokopäivätyöksi. Yksi haastatelluistamme oli päässyt kesätoimittajaksi seutunsa paikallislehteen ja jatkoi sitten avustajana. Sen jälkeen seurasi opintoja, ensin opistotasolla, sitten yliopistossa. Toinen tutkimukseemme osallistunut haki useaan paikkaan opiskelemaan, ja se mikä tärppäsi, ohjasi tulevaa elämää:

> *Yhteen pääsin varasijalta, ja se oli toimittajatutkinto. Se ohjasi ammattiin.* (...) *Varmaan eniten vaikutti se, että pääsin yliopiston tukeman harjoittelujärjestelmän kautta kesätoimittajaksi jo ensimmäisenä opiskelukesänä. Tykkäsin tehdä töitä, ja se tuntui omalta alalta.* (Nainen, 41–50)

Toimittajuus on siinä mielessä vapaa ammatti, että journalistiksi ryhtyminen ei edellytä meillä eikä juuri muuallakaan joitain tiettyjä opintoja tai ylipäänsä mitään opintoja. Maailman mitassa alle puolella toimittajista on alan kou-

lutusta taustallaan (Willnat ym. 2013, Weaver & Willnat 2012). Suomessa toimittajien yleinen koulutustaso on monia muita maita korkeampi ja varsin monet ovat myös opiskelleet juuri tätä alaa, mutta edelleen ja varmasti jatkossakin toimittajan töihin tullaan vaihtelevien reittien kautta (Jyrkiäinen & Heinonen 2012). Myös tähän tutkimukseen osallistuneiden toimittajien opiskeluhistoria on monenkirjava. Toimittajaopintoja oli tehty paitsi Tampereen ja Jyväskylän yliopistoissa myös eri opistoissa ja ammattikorkeakouluissa. Pääaineena ei välttämättä ollut alan oppiaine, vaan melkein mikä tahansa. Yksi oli opiskellut suoraviivaisesti tutkinnon valmiiksi ennen kuin oli halunnut siirtyä vakituiseen työsuhteeseen, toinen oli opiskellut vasta oltuaan jo jonkin aikaa työelämässä. Jollakin olivat opinnot jääneet kesken, kun taas joku toinen oli pinnistellyt opinnot kokoon, vaikka samalla oli pyörittänyt toisen alan liikeyritystä tai tehnyt toimittajan töitä.

> *Minähän olin päättänyt, että en hae vakituista työpaikkaa ennen kuin mulla on tutkinto valmis. Ajattelin, että jos jätän lopputyön tekemättä, en varmaan ikinä olisi tehnyt sitä*. (Nainen, 51–60)

Näinä aikoina merkille pantavaa on, että monissa tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien kertomuksissa heijastuvat hyvien työmarkkina-aikojen kaiut. Opintojen ja työelämän välillä saattoi purjehtia jokseenkin omien valintojensa mukaan, sillä työpaikkoja oli tarjolla. Ja ne olivat kunnollisia, jopa vakituisia työsuhteita, ennen kuin sitten 1990-luvun laman tultua tilanne muuttui jyrkästi palaamatta koskaan ennalleen. Tällainen konteksti on epäilemättä vaikuttanut tuona aikana ammatillista identiteettiään rakentaneiden, kuitenkin melko nuorten ihmisten näkemyksiin mediasta ja journalismista ja työstä tällä alalla. Toimittajuutta pidettiin hyvänä ammattina, myös työsuhteen näkökulmasta:

> *Olen aina halunnut, että mulla on turva jossain*. (...) *Ajattelin, että* [toimittajan työ] *on luovaa, mutta siitä saa kuukausipalkkaa*. (Nainen, 41–50)

Journalistiset teot ovat kantaneet ankeutuvalla alalla

Jos tutkimukseemme haastateltujen entisten ja nykyisten toimittajien polut alalle ovat olleet moninaiset, sitä ovat olleet myös heidän työuransa vaiheet. Enin osa haastatelluista on ollut journalistisessa työssä vähintään vuosikymmenen, eräät 30:kin vuotta. He ovat tehneet työtään media-alan laskevien tunnuslukujen aikakautena: lehtien levikit ovat laskeneet, mainostuotot ovat pienentyneet, työntekijöiden määrä on vähentynyt. Työelämän reunaehtojen ankeutuminen kuuluu toimittajien kertomuksista. Suomalaisten toimittajien kuvaukset työympäristönsä muutoksesta ovat samanhenkisiä kuin esimerkiksi yhdysvaltalaisten toimittajien kokemukset. USA:ssa tehdyssä tutkimuksessa luonnehdittiin toimittajien näkevän journalismin "haavoittuneena" alana ilman, että kukaan osaisi tyrehdyttää sen "veren vuotamisen" (Ekdale ym. 2015, 384).

Tähän tutkimukseen osallistuneiden toimittajien, etenkin varttuneempien, työelämänäkymät olivat suhteellisen valoisat uran alussa. Takana saattoi olla liuta pätkätyösuhteita, mutta ne olivat yleensä olleet omien valintojen seurausta. Opintojen ohessa oli tehty kesätöitä siellä, avustajantöitä täällä. Valinnanvaraa oli, sillä lehdistöllä meni hyvin.

> *80-luvun lopussa esimerkiksi kesätoimittajapestejä oli niin paljon, että me saatettiin valita, mihin mennään. Yksi mun kavereista sanoi jossain vaiheessa, että hänellä on kuusi paikkaa* [tarjolla]. (Mies, 51–60)

Tuohon aikaan, 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa sanomalehtien levikki oli noussut runsaaseen neljään miljoonaan. Viimeisin tilasto kertoo levikin olevan noin 2,2 miljoonaa (Tilastokeskus i.v.) Työpaikkoja oli uraansa aloitteleville hyvin tarjolla toisin kuin nyt. Noissa oloissa olikin mahdollista ajatella, että alalle pääsy tarkoitti elämää, jota määrittäisivät työsuhteen vakinaisuus ja jatkuvuus. Pitkään näin olikin.

Kaikilla ei hyvinäkään aikoina ollut sileän suoraviivaista työhistoriaa, mutta yleistäen sanoen työurien kulminaatiopiste näyttää olleen 1990-luvun lama. Sen vaikutukset ulottuivat myös media-alalle ja heijastuivat siihen, millaista työpaikoilla oli. Epävarmuus kiinnittyi toimittajan(kin) työn piirteeksi.

Muutos oli kokemuksena hyvin jyrkkä, ainakin niiden keskuudessa, jotka olivat ehtineet nauttia hyvien aikojen olosuhteista.

> [Kesätöiden jälkeen, opintoihin palatessa.] *Takana kuului ihan kauhea kolahdus.* (...) *Myöhemmin mulle selvisi, että se ääni oli se, kun työelämän portit menivät kiinni.* (Mies, 51–60)

Melko tavallinen tuon laman jälkeinen työhistoria lienee ollut määräaikaisuuksista ja avustajasuhteista eteneminen vakinaiseen työsuhteeseen. Eräs haastateltu oli aloittanut tekemällä erikoisalaltaan avustajajuttuja maakuntalehteen, oli siellä kesätoimittaja useana vuonna, pääsi pääkaupungin mediaan, oli siellä kesätöissä ja "vakiinnutti" paikkansa määräaikaisuuksia tekevänä toimittajana. Määräaikaisuudetkaan eivät olleet saumatta jatkuvia, ja niiden ohella työtä tehtiin freelancerina. Lopulta tätä henkilöä pyydettiin hakemaan vakituista työpaikkaa:

> *Ja sitten siellä minä olin kymmenen vuotta.* (Nainen, 41–50)

Toisen haastatellun tarina on samantapainen. Taustalla oli pätkiä, kunnes kesätoimittajuuden jälkeen puoli vuosikymmentä meni yhdessä ja samassa sanomalehden toimituksessa, joskin toimenkuvat vaihtelivat. Seurasi ehdotus päällikkötehtävästä aikakauslehdessä, vakituisessa työsuhteessa. Se sitten aikanaan katkesi yt-neuvotteluihin.

Kirjava työhistoria ei ole aina ollut ulkopuolisesta pakosta johtunut seuraus, vaikka niinkin usein on ollut. Toimittajat elävät muutakin kuin työelämäänsä, ja esimerkiksi perhe on osaltaan muovannut työssä olemisen tapaa.

> *Työhistoria on ollut vähän repaleinen. On ollut jaksoja, että tuntuu, että nythän tämä lähtee menemään ihan kunnon putkea eteenpäin...* (Nainen, 41–50)

Naistoimittajan näköpiirissä olleen uraputken kuitenkin katkaisivat lapsien syntymät ja valinta pitää hoitovapaita. Lisäksi puolison työn myötä eteen tuli paikkakunnan vaihto ja sen seurauksena jalansijan hakeminen uusista mediataloista.

Aineistoomme valikoituneet toimittajat eivät sinällään pidä monipuolista työuraa kielteisenä kokemuksena. Päinvastoin, haastatteluissa oli aistittavissa

ylpeyttä siitä, että oli joutunut tai hakeutunut erilaisiin työtehtäviin ja pärjännyt niissä.

> *Menin sinne* [paikallislehteen] *paukuttamaan semmoisia aivan ympäripyöreitä työpäiviä.* (...) *Se oli kova koulu, jossa sain tehdä tosi itsenäistä työtä.* (...) *Työn vaihtelevuus viehätti.* (Nainen, 41–50)

Näin kertoi yksi haastateltumme, jonka työuraan sittemmin sisältyi useita erilaisia toimenkuvia. Toinen tutkimukseemme osallistunut oli omien sanojensa mukaan "päässyt oppimaan aika kovissakin paikoissa".

> *Olen ollut semmoisissa puristuksissa, joissa oppii työn tekemisen tavoista ja toisaalta niistä, mitä lähdetään hakemaan, kun uudistetaan tai luodaan kokonaan uutta tyhjästä. Ne on olleet hienoja paikkoja.* (Nainen, 41–50)

Monipuolinen työtausta ei kuitenkaan ole aina näyttänyt miellyttävän työnantajia. Vaikka moniosaaminen ja -tekeminen on erityisesti 2000-luvulla esiintynyt tiuhaan mediatalojen rekrytointipuheissa, haastatteluissa tuli esiin toisenlaisia kokemuksia. Eräs haastateltumme oli työuransa alkupuolella tietoisesti hankkinut työkokemusta monenlaisista tehtävistä. Hän oli toimittajana aikakauslehdissä, sanomalehdissä ja televisiossa.

> *Ajattelin, että vaan kerään kokemuksia, kun olen nuori, ja että siitä on mulle myöhemmin hyötyä. Siinä koen olleeni pahasti väärässä.* (Nainen, 41–50)

Karvas totuus oli, että myöhemmissä työhaastatteluissa epäiltiin henkilön olevan jotenkin hankala ihminen, kun oli "joutunut" vaihtamaan useasti työpaikkaa. Havainto on mielenkiintoinen, jos tällainen asenne on yleisempikin rekrytointeja tekevien keskuudessa. Tätä nykyä alalle aikova ei useimmiten voi edes valita, tekeekö pätkätöitä vai asettuuko jonnekin vakituisesti. Jos lukuisia työsuhteita pidetään epäilyttävänä piirteenä työhönottotilanteessa, asetelma on perin vaikea. Toisessa yhteydessä eräs haastateltu neuvoikin alalle tulevia pidättäytymään "seikkailuista". Tällä hän tarkoitti, että jos työnsyrjään pääsee kiinni, ei kannata siitä irrottaa. Journalismin kannalta tällainen voi olla latistavaa, sillä uusien virikkeiden hakemisen asemesta alan ihmiset saattavat ohjautua tekemään putkinäköistä uraa, ettei ansioluettelo näyttäisi tilkkutäkiltä.

Riippumatta siitä, ovatko tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien työurat koostuneet pitkäkestoisista työsuhteista samoissa työtehtävissä vai lyhyistä jaksoista erilaisissa tehtävissä eri työnantajien palveluksessa, ammatillisen uran huippuhetket ovat olleet pitkälti samantapaisia. Ne ovat liittyneet pikemminkin journalistisiin tekoihin tai saavutuksiin kuin henkilökohtaiseen karriääriin. Kyse on siitä, että toimittaja kokee tekevänsä työtään hyvin ja työssä onnistuminen on palkitsevaa riippumatta aineellisista tai muista tunnustuksista. Tällainen on tyypillistä luovalle työlle, jota toimittajuus edelleen on, ainakin joiltain osin. (Deuze 2007, Gardner ym. 2001.)

Toki ”cv-huippuhetket” tulivat myös esiin haastatteluissa. Esimerkiksi ensimmäinen kesätoimittajuus itse tärkeäksi koetussa välineessä oli yksi uran kohokohtia – silloin pääsi tuntemaan olevansa osa jotain itseään suurempaa, osa *mediaa*, jonka edustajana nuori toimittajanalku sai esiintyä. Samoin ensimmäinen vakituinen työpaikka nimettiin uran kiintopisteeksi. Joissakin haastatteluissa mainittiin myös nousu päällikkötehtäviin ja erityisesti niissä koettu pärjäämisen tunne.

> *Sitten kun olen tullut isoihin mediataloihin töihin, niin onnistuminen on ollut se, että suhteellisen nuorena eteni mielenkiintoisiin päällikkötehtäviin ja sitten pärjäsin niissä kuitenkin kohtalaisen hyvin*. (Nainen, 41–50)

Uralla eteneminen ei kuitenkaan näytä olleen tärkein tyydytyksen lähde tutkimukseemme osallistuneille toimittajille. Journalistiset saavutukset olivat selvästi innostaneet ja kannatelleet tutkimukseemme haastateltuja toimittajia työuran aikana. Yksi työn hienoksi piirteeksi koettu ulottuvuus on ollut jo aiemmin mainittu oppiminen, jonka voi ymmärtää kiitollisuudeksi tilaisuudesta kokea ja tehdä ammatillisesti uusia asioita.

Samalla tavoin mieleen jääneiksi hetkiksi haastatteluissamme nimettiin selviytymiset kovissa työpaineissa. Ymmärrettävästi esiin nousivat Estonian uppoaminen ja kouluampumiset, jotka olivat olleet niistä uutisoineille kovia kokemuksia (esim. Raittila ym. 2009, Raittila 1996). Tällaisissa tapauksissa oli koettu – tilanteiden aiheuttamasta järkytyksestä huolimatta – ylpeyttä siitä, että uutisväline on yllättävässä tilanteessa, poikkeuksellisen vaativissa olosuhteissa kyennyt hoitamaan sen, mikä sen tehtävä on. Näitä ei kuitenkaan

nostettu kokemuksellisesti oman työn huippuhetkiksi kuin siinä mielessä, että tilanteissa oli täytynyt olla ”jäätävän rauhallinen”, jotta koneisto toimi. Lähemmäksi itseä olivat usein jääneet toisenlaiset hetket.

> [Estonia-uutisointi] *tehtiin, kun se tuli kohdalle. Mutta semmoiset asiat, jotka jäävät mieleen, ovat naurettavan pieniä.* (…) *Kun George Harrison kuoli, me rakennettiin uutiset siten, että kun uutiset loppuu, se* [uutinen] *tulee viimeisenä ja sitten tulee My Sweet Lord. Vedän uutiset, George Harrison alkaa, minä jään studioon itkemään.* (…) *Muistorikkaimpia on justiin tuommoiset, epäjournalistiset asiat.* (Mies, 51–60)

Toki toimittajuuteen tavanomaisesti liitetyt uutisvoitot olivat jääneet mieleen. Tällaisiin onnistumisiin liittyi ammatillinen ylpeys siitä, että oli osannut hakeutua oikeaan aikaan oikeaan paikkaan, jossa oli oivaltanut tilaisuuden tulleen. Vaikkapa silloin kun tuolloin vielä tuleva presidentti oli menossa oman puolueensa vaalijuhlaan, ja eräs haastattelemistamme toimittajista oli paikalla. Toimittajan ehdotuksesta matkaan lähdettiin jalkaisin – ja tietenkin tehtiin samalla haastattelua. Tällaiset aikalaishistorialliset kohtaamiset olivat jääneet monen mieleen työuran varrelta. Niitä oli ollut erilaisia, ei vain kotimaan vallakkaiden kohtaamisia. Ne saattoivat olla myös traagisia uutistapahtumia kriisialueilta – tai sitten aivan toisenlaisia, mutta yhtä lailla mieleenpainuvia:

> *Kaikista siisteintä oli, kun pääsin käymään New Yorkissa. Pääsin haastattelemaan toimintaelokuvan näyttelijöitä. En ollut koskaan käynyt Amerikassa sitä ennen, ja jo pelkät muodollisuudet jännitti tietysti tosi paljon. Pitää löytää itse paikasta toiseen ja englanniksi tehdä.* (…) *Mikä on tehnyt syvimmän vaikutuksen, on juuri se, että on päässyt niin mielenkiintoisiin paikkoihin.* (Nainen, 21–30)

Aina palkitsevinta ei ollut nimekkäiden ihmisten kohtaaminen mielenkiintoisissa paikoissa tai järisyttävät kokemukset uutismaailman polttopisteissä. Työnkuvia ja työn tekemisen konteksteja on hyvin erilaisia, ja joillekin työelämään rikkautta oli luonut yksinkertaisesti niin sanottu tavallinen ihminen.

> *Mulla on ollut mielettömän ihania kohtaamisia. Ne ovat omalla tavallaan rakentaneet mua ja jääneet muhun. Esimerkiksi, että on päässyt lähelle monella tavalla fiksuja ja merkityksellisiä ihmisiä. Sillähän ei ole mitään teke-*

mistä yhteiskunnallisen statuksen tai semmoisen kanssa, että oletko lähellä valtaa. Hyviä kohtaamisia on ollut myös ns. tavallisten ihmisten tai vaikka taitelijoiden kanssa. (Nainen, 41–50)

Ylipäänsä hyvän työn kokemus, usein yksittäiset juttuprojektit olivat synnyttäneet ilon ja voimaantumisen tunteita toimittajien keskuudessa. Eräs haastattelemamme toimittaja muisteli arvokkaana asiana sitä, että ihmiset olivat uskaltaneet kertoa oman elämänsä kipeistäkin asioista ja jälkeenpäin kiittäneet asian tuomisesta julkisuuteen, vaikka noille ihmisille siitä saattoi olla pikemminkin haittaa kuin hyötyä. Tällaisessa tilanteessa sekä toimittaja että jutun kohde olivat voineet kokea olevansa yhdessä jollakin tärkeällä asialla, vaikuttamassa yhteiskuntaan. Tällainen eetos oli aikanaan motivoinut useaakin haastattelemaamme toimittajaa alalle.

Haastateltujen journalistien kertomuksissa korostui palautteen merkitys toimitustyössä. Tämä ei ole yllättävää, sillä jo aiemmissa tutkimuksissa toimittajat ovat kertoneet, että toimitusorganisaatioissa etenkin kannustavaa palautetta saadaan niukasti ja asiaan kaivattaisiin parannusta (esim. Koljonen 2013, Jyrkiäinen 2008). Meidänkin tutkimukseemme osallistuneet toimittajat kertoivat, että juuri hyviin työelämäkokemuksiin liittyy tyypillisesti palautetta. Sitä oli voitu saada juttujen kohteilta – kuten edellä kerrottiin – tai esimiehiltä tai jopa ammattikunnalta julkisina palkitsemisina. Olennaista siis näyttää journalistille olevan, että työn jäljestä kuuluu kaiku.

Tietysti sellaiset tunnustukset, joita on tullut esimiehiltä, joiden kanssa on töitä tehnyt, ovat olleet tärkeitä. Ne ovat sanoneet, että olen tehnyt työn hyvin tai että olen ollut niille hyvä alainen. (Nainen, 41–50)

Koska tämän tutkimuksen kohderyhmänä olivat nimenomaan työstään irtisanotut tai irtisanoutuneet toimittajat, haastateltujen työhistorian yksi käännekohta oli ollut tällainen jyrkkä muutos. Nämäkin kokemukset olivat olleet vaihtelevia. Haastatelluistamme pisimmän työuran tehneet tulivat alalle silloin, kun saattoi vielä ajatella työpaikan olevan pysyvä sanan vaativimmassa merkityksessä. Myöhemmin alalle tulleet astuivat ammattiin, jossa epävarmuus jo leimasi työoloja. Yyteet ovat kuitenkin olleet vahvasti läsnä jokseenkin kaikkien työuralla. Joillakin kaari on ollut vakitöistä pätkätöihin, toisilla

sirpaleisista töistä vakityön kautta yt-tilanteeseen. Tällaista lyhyiden työsuhteiden leimaamaa journalistin työelämää on tutkimuksessa kuvattu termillä "tilkkutäkkiura" (Deuze & Witschge 2017), ja aineistomme mukaan se alkaa olla tuttua Suomessakin.

> *Mulla oli ensin 16 vuotta* [työsuhde eräässä mediatalossa]. *Sitten tuli potkut, ja sitten mun kaikki työsuhteet ovat olleet enintään kaksi vuotta.* (Mies, 51–60)

> *Tulin alalle silloin, kun töitä kuitenkin vielä oli. Siinä vaiheessa* [kun taantuma tuli], *mulle oli kertynyt työkokemusta niin paljon, että ura jatkui. Silloin kun ei ollut työsuhdetta, olen ollut freelancerina. Tällaista sirpaleista se ura oli vuoteen 2008, jolloin sain ensimmäisen vakituisen työpaikan. Viimeiset kymmenen vuotta olin siellä töissä. Se oli hieno kokemus.* (Nainen, 41–50)

Tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien kertomuksia yt-neuvottelujen vaiheista ja menettelytavoista ja niihin liittyneistä tuntemuksista kerrotaan tuonnempana. Todettakoon kuitenkin, että kaikkien uraan ei liittynyt joutuminen pois enemmän tai vähemmän vakituisesta työsuhteesta, vaan epävarmaan työtilanteeseen myös hakeuduttiin. Eräs haastattelemistamme toimittajista oli ensin ollut määräaikaisissa työsuhteissa, joskin pitkissä sellaisissa, samaan välineeseen, kunnes sai vakituisen työpaikan samasta toimituksesta. Tästä huolimatta hän toteutti pitkään pohtimansa ajatuksen freelanceriksi ryhtymisestä.

Ammatillinen ura on myös saattanut sisällöllisesti jatkua kutakuinkin entisenlaisena, vaikka työtuoli on kuvaannollisesti viety alta. Tutkimukseemme osallistui toimittaja, joka oli tehnyt yli kymmenen vuoden uran erään mediakonsernin erikoisyksikössä, kunnes työsuhde katkesi. Tätä nykyä tämä toimittaja tekee edelleen juttuja samoista teemoista, nyt vain freelancerina. Tutkimuksemme puhelinhaastatteluihin osallistuneista runsaasta sadasta irtisanotusta tai irtisanoutuneesta toimittajasta moni olikin jatkanut uraansa joko toimittajana tai tehtävissä, joissa saattoi hyödyntää toimittajan työhistoriaa ja -kokemuksia. Yksi toimittaja sanoikin ammatillisen uransa kohokohdaksi sen, että pystyi irtisanomisen jälkeen rakentamaan itselleen uuden urapolun.

Vaikka [en] *olekaan mikään järjettömän määrätietoinen ihminen siinä mielessä, että olisin rakentanut jonkin urapolun tietoisesti*, [olen ollut] *kuitenkin niin määrätietoinen, että olen aina miettinyt, että miten nyt kannattaisi tässä muuttuneessa tilanteessa toimia*. (Nainen, 41–50)

Tiivistelmä

- Tiet toimittajaksi ovat olleet moninaiset. Alalle on haluttu yksilöllisistä ja yhteiskunnallisista syistä. Itseilmaisun tarve on monilla yhdistynyt paloon parantaa maailmaa.
- Osalle toimittajan ammatti on ollut lapsuuden unelma, jota kohti on määrätietoisesti ponnisteltu opintojen ja avustajapestien kautta. Joidenkin ammatinvalinta on perustunut hetken mielijohteeseen, sattumien summaan.
- Työssä tyydytystä on tuottanut nimenomaan työnteko. Ammatillinen onnistuminen on ollut palkitsevinta, urakehitys toissijaista.
- 1990-luvun alun laman jälkeen toimittajien työurat muuttuivat: vakituiseen työsuhteeseen pääsy on ollut viime vuosikymmenet aiempaa vaikeampaa ja tilkkutäkkimäiset urapolut ovat yleistyneet.

3. luku

Yyteiden kurimuksessa

SAK:n (i.v.) tilastojen mukaan Suomessa joutui vuonna 2016 yhteistoiminta- eli yt-neuvotteluihin runsaat 80 000 palkansaajaa, ja heistä vajaat 11 000 irtisanottiin. Henkilöstövähennykset koskivat myös media-alan yrityksiä, jotka työllistivät vuonna 2016 noin 650 henkeä vähemmän kuin edellisenä vuonna (Erämaja 2017). Media-ala työllisti vuoden 2016 päättyessä runsaat 22 000 henkeä, joista toimittajien määrä oli 4 200 kappaletta. Journalistiliiton (Journalisti 2016a) arvion mukaan vuonna 2008 alkaneen taantuman jälkeen journalistiset työpaikat ovat vähentyneet vuosittain 200:lla.

Tässä luvussa tarkastelunkohteina ovat toimittajien kokemukset yt-neuvotteluista ja lopputileistä: Millä tavoin vaikeita asioita on hoidettu mediayhtiöissä? Miten muutosprosesseja on johdettu ja kuinka työyhteisöissä on niihin reagoitu? Kun irtisanotut ja irtisanoutuneet työntekijät ovat ilmaisseet monenlaisia tunteita ja hakeneet selitystä tapahtuneelle, he ovat saaneet osakseen sekä tukea että töykeyttä. Turvallisen ja mielekkään työn muuttuminen epävarmaksi ja vastenmieliseksi on varmasti turhan suoraviivainen ja kärjekäs tilanneanalyysi (ks. myös Nikunen 2011), mutta paljon ratkaisujen kyseenalaistavia kommentteja kertyi myös meidän kasvokkain tekemissämme haastatteluissa, joihin seuraavassa esitettävät havainnot perustuvat.

Yt-neuvottelut kylvävät pelkoa ja pettymystä

Yhteistoimintaneuvotteluilla on erittäin huono kaiku suomalaisilla työpaikoilla. Vaikka yt-neuvotteluja voidaan käydä mitä erilaisimmissa tilanteissa ja niissä voidaan päätyä monenlaisiin lopputuloksiin, kirjainpari yt mielletään synonyymiksi irtisanomisille (esim. Helsingin Sanomat 2017). Siitä huolimatta että yt-laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa muutosten toteuttamisesta, neuvotteluihin suhtaudutaan hyvin kyynisesti: Esimerkiksi asiantuntijaorganisaatioiden yt-neuvotteluissa mukana olleet

työntekijät nimittivät neuvotteluja teatteriksi, piirileikiksi ja peliksi (Bairoh ym. 2014). Myös ylempien toimihenkilöiden kokemuksen mukaan työnantaja oli tehnyt päätökset yt-neuvottelujen lopputuloksesta jo ennen kuin niitä oli ehditty edes aloittaa (Uhmavaara 2015).

Tässä tutkimuksessa olemme olleet erityisen kiinnostuneita siitä, miten journalistit ovat kokeneet työnsä muutosvaiheet, kuten yt-neuvottelut. Haastattelujemme perusteella 2010-luvun journalistisia työyhteisöjä jäytää epävarmuus tulevaisuudesta ja pelko omasta asemasta (ks. myös Ekdale ym. 2015). Kun yrityksen johto ilmoittaa yt-neuvotteluista, pinnan alla kyteneet tunteet vyöryvät valtoimenaan:

> *Me muut* [kuin johto] *jäätiin sitten vähän* [sellaisiin tunnelmiin], *että ”mitä helvettiä?”. Tässäkö on se luottamus tulevaisuuteen? Se romuttui oikeastaan ihan kerralla. Olimme ihmeissämme. Vähän peloissaan oltiin siinä vaiheessa. Mitähän tämä nyt tarkoittaa?* (Mies, 51–60)

> *Se* [tunne] *oli ahdistus ja pelko siitä, että mitä hittoa minä sitten teen. Ja sitten se ei jossain vaiheessa ollut enää ” jos”, vaan se oli ”kun” kohta joudun lähtemään täältä. Mitä hittoa minä sitten oikein teen?* (Mies, 41–50)

Eräs viestintätehtäviin siirtynyt haastateltumme puolestaan kuvasi hirveäksi rangaistukseksi sitä, että ”koko ajan saa pelätä työnsä puolesta”. Toimittajien kuvaukset peloistaan ja epävarmuudestaan ovat puhuttelevia, mutta eivät sittenkään erityisiä. Esimerkiksi historioitsija Juha Siltalan (2007) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* -teoksessa on hyvin samankaltaisia kertomuksia siitä, kuinka yt-neuvottelut oli koettu.

Toimittajat kuvasivat haastatteluissamme erityisen pelottaviksi, suorastaan järkyttäviksi työpaikkansa ensimmäisiä yt-neuvotteluja. Neuvotteluihin ei välttämättä ollut osattu varautua työntekijäpuolella, vaikka niitä olisi jo käyty kilpailevissa yrityksissä tai yrityksen omat tunnusluvut olisivat olleet aiempaa kehnompia. Kun useissa tapauksissa kyseisen yrityksen toiminta tuotti vielä voittoa, työntekijöille ilmoitus yt-neuvotteluista ja todennäköisistä irtisanomisista tuntui käsittämättömältä, jopa epäoikeudenmukaiselta. Ensimmäisen yt-kierroksen pelottavuus juontui myös sitä ennen koetusta korkeasta

työtyytyväisyydestä; työnantajaan luotettiin, työpaikalla viihdyttiin ja työstä saatiin perusturvallisuutta ja mielihyvää.

> *Ensimmäiset oli ne ehkä kaikkein rajuimmat, koska ne tuli yllättäen.* (...) *Jengi oli siellä tottunut siihen, että kun yhtiöllä menee hyvin, niin kaikki sujuu hienosti. Ja toiminta kehittyi, tulos oli jo hyvällä mallilla ja kaikki tunnusmerkit oli positiiviset.* (...) *Niin yhtäkkiä sitten vedettiin liinat kiinni.* (Mies, 51–60)

> *Olin niitten ensimmäisten* [irtisanottujen] *joukossa. Hämmennys oli ehkä siinä porukassa kaikkein suurin. Semmoinen romahdus sieltä norsunluutornista maan pinnalle, että tämä ei enää olekaan suurin ja kaunein ja menestyvin yritys, ja nyt me joudutaan maksamaan siitä* [muutoksesta] *se hinta.* (Nainen, 41–50)

Seuraavilla kerroilla ei enää voinut puhua yllätyksestä eikä järkytyksestä. Luottamus työnantajaan oli huteralla pohjalla jo valmiiksi, ja työntekijät ottivat tiedon uusista yt-neuvotteluista vastaan turtuneina, kyynisinä ja alistuneina. Yt-neuvotteluja on käyty mediayhtiöissä niin taajaan, että työntekijät ovat koko ajan varpaillaan odottamassa seuraavaa kierrosta. Työssä koettu turvattomuus on merkinnyt sitä, että sitoutuminen työnantajaan ja asetettuihin tavoitteisiin on heikentynyt ja motivaatio tehdä työnsä "viimeisen päälle" on kyseenalaistunut (Reinardy 2010, Jyrkiäinen 2008).

Neuvottelukutsut eivät pääse enää yllättämään ketään. Tässä suhteessa journalistisen työn tekijät ovat samanlaisia kuin muillakin aloilla. Esimerkiksi kemianteollisuuden työntekijät kouliintuivat varsin taitaviksi haistamaan ilmapiirin muutokset ja lukemaan yt-neuvotteluja ennakoivia merkkejä (Puntari & Roos 2007). Myös haastattelemistamme journalisteista muutamat kertoivat havaitsemistaan ennusmerkeistä:

> *Meidän päätoimittaja oli lähtenyt toiseen lehtitaloon.* (...) *Silloin mulla oli ollut jo semmoinen olo, että hän varmaan tietää jotain, koska hän päätti poistua paikalta.* (...) *Sitten se, että meillä ei ollut laitettu päätoimittajan hakua auki, kieli jo siitä, että tässä menee jotenkin huonosti.* (...) *Me muutettiin just silloin pienempään toimitilaan, ja tietokoneet piti uusia.* (...) *Kuulin, että tietokoneet ei ole lähtenyt tulemaan sieltä varastolta, vaan ne on jostain syystä jäissä, ja meidän it-päällikkö oli ihan raivona, miksi ne ei tule.* (...)

Kyllä jo siinä vaiheessa tiesin, että ne ei tule sen takia, koska täällä ei ole näitä ihmisiä enää kauhean pitkään. Osasin siis kaikin tavoin jo varautua, että ne [yt-neuvottelut] *alkaa jossain vaiheessa*. (Nainen, 31–40)

Haastattelemamme toimittajat kritisoivat yt-menettelyä eri näkökulmista. Tarvitseeko neuvottelujen kestää kuutta viikkoa? Työpaikoilla kokemus on nimittäin se, että valtaosa näistä viikoista on tyhjäkäyntiä. Kertooko turvautuminen yt-menettelyyn johdon arkuudesta? Esimerkiksi jos henkilöstövähennyksistä neuvotellaan toistuvasti, kyseenalaistuu johdon kyky tehdä kerralla riittäviä henkilöstövähennyksiä. Tai jos yksittäisen työntekijän irtisanomisperusteet täyttyvät muutenkin, niin voisiko muun työyhteisön säästää turhasta viikkojen mittaisesta pelkotilasta?

Tämänkin tutkimuksen aineistoista nousee esiin niitä yt-neuvottelujen kielteisiä pitkän aikavälin vaikutuksia, joita on listattu aiemmissa tutkimuksissa (esim. Bairoh ym. 2014, Reinardy 2010): Työmotivaatio ja sitoutuminen työnantajaan heikkenee. Luottamus johtoon rapautuu, ja johtajien kyvyt kyseenalaistuvat. Epävarmuuden lisääntyminen myrkyttää työilmapiiriä. Työkuorman kasvaessa työn laatu heikkenee. Riskinottokyky ja samalla luovuus vähenee. Kuitenkin kielteisiä vaikutuksia on mahdollista lieventää muun muassa hyvällä johtamisella ja tiedonkululla, luomalla työntekijöille mahdollisuuksia vaikuttaa muutokseen ja pitämällä kiinni oikeudenmukaisesta toimintatavasta (Pahkin 2015).

Niukasta tiedottamisesta tuli paljon pyyhkeitä

Toimittajien kokemukset yt-neuvottelujen tiedottamisesta ovat hyvin samanlaiset kuin vaikkapa tekniikan alan ylempien toimihenkilöiden. Jopa hivenen sarkastisesti tutkimuksessa tehdään johtopäätös, että ”tiedottamisen avoimuus ja yksityiskohtaisuus johtaa todennäköisesti aina parempaan tulokseen kuin heikko ja puutteellinen tiedottaminen” (Bairoh ym. 2014, 71). Koska toimittajat ovat viestinnän ammattilaisia, heidän huomionsa kiinnittyy automaattisesti siihen, miten asioista kerrotaan. Yt-neuvottelut saattavat organisaation poikkeustilaan, jossa tiedontarve on valtava: mitä tämä tarkoittaa yhtiölle, työyhteisölle, minulle… Haastatteluissamme tuli toistuvasti esiin se,

kuinka viestintä yt-neuvotteluista koettiin epäonnistuneeksi ja prosessista oli jäänyt hyvin salamyhkäinen vaikutelma. Esimerkiksi yksi toimittaja luonnehti yt-neuvotteluista järjestettyjä infotilaisuuksia ”kulissitiedottamiseksi”; siellä oli tarjolla ”pakollista puppua”, jolla ei ollut informaatioarvoa.

Yt-neuvottelut ovat hyvin hankala asia viestittäväksi. Yhtäältä kyse on kriisitilanteesta, joka edellyttäisi nopeaa ja avointa tiedottamista ja jatkuvan vuorovaikutuksen ylläpitämistä johdon ja henkilöstön kesken. Toisaalta prosessiin liittyvät toimenpiteet, mukaan lukien tiedottaminen, on määritelty yt-laissa niin tarkkaan, että viestinnän jäykistyminen näyttää väistämättömältä. Vaikka toimittajat joutuvat omassa työssään alinomaa arvioimaan, mikä tieto on julkista ja mikä ei tai milloin tieto on riittävän luotettavaa ja milloin ei, silti tietämättömyys asianosaisena näyttää turhauttavan ja ahdistavan heitä.

Kun neuvottelujen sisällöstä ja ratkaisuista ei ole lupa kertoa kesken kaiken, herää kysymys, mistä oikeastaan voi puhua. Yksi ratkaisu ongelmaan voisi olla siirtyminen kaksisuuntaiseen, vuorovaikutteiseen muutosviestintään, jossa henkilöstö pyritään ottamaan mukaan muutoksen suunnitteluun ja toteutukseen (Juuti & Virtanen 2009). Jotta henkilöstö todella sisäistää ehdotetut muutokset ja niiden taustalla olevat perusteet, johdolla on oltava kärsivällisyyttä kerrata ydinasioita uudelleen ja uudelleen (esim. Ekdale ym. 2015, Työterveyslaitos i.v.).

Vaikka päävastuu tiedottamisesta on yhtiön johdolla, myös henkilöstön edustajien odotetaan aktiivisesti tiedottavan yt-neuvotteluiden etenemisestä. Eräs tutkimukseemme haastateltu muistutti, kuinka tärkeää on tiedottaa, vaikka likipitäen kaikki neuvottelupöydässä käsitelty olisi pidettävä salassa eikä mitään uutta sanottavaa olisikaan:

> *Me* [haastateltu edusti henkilöstöä neuvotteluissa] *pidettiin toimitusosastolle* (...) *jatkuvia infoja sitä mukaa kun oli jotain kerrottavaa, ja joskus varmaan* (...) *kerrottiin, että ei ole mitään kerrottavaa, koska sekin on tosi tärkeätä. Tuollaisissa prosesseissa ihmiset ei voi saada liikaa tietoa. Koko ajan pitää kertoa missä mennään silloinkin kun ei mitään tapahdu.* (Nainen, 41–50)

Tutkimushaastatteluissamme esitettiin ristiriitaiseltakin tuntuvia näkemyksiä yt-neuvottelujen tiedottamisesta. Yhtäältä niissä pohdittiin, josko neuvot-

telujen alussa ja aikana kyettäisiin minimoimaan epävarmuutta. Esimerkiksi jos ehdotettuna toimenpiteenä on jonkin toimituksen lakkauttaminen, se tulisi viestiä henkilöstölle niin, ettei tilaa jäisi jatkospekulaatioille.

> *Ehkä sen ne olisi* [voinut] *aikaisemmin kertoa, että vaikka laki käskee neuvotella, niin me kyllä lopetetaan nämä kaksi toimitusta vaikka mikä olisi.* (...) *Älkää luulkokaan muuta.* (...) *Sen olisi voinut pääluottamusmieskin sanoa, että tosi minimaaliset mahdollisuudet, että mitään ihmettä tapahtuu.* (Nainen, 41–50)

Toisaalta neuvottelujen lopputuloksen ilmaiseminen kesken prosessin on yt-lain vastaista. Parissa haastattelussa kritisoitiin sitä, että tietoa lopputulemasta oli vuotanut henkilöstölle kesken neuvottelujen:

> *Muistan, kun ne yyteet alkoi, niin tämä* (...) *johtaja sitten kutsui toimituksen erilliseen huoneeseen. Ja siinä oli tosiaan* [toinen] *päällikkö kanssa läsnä, ja hän todellisuudessa tuli möläyttäneeksi suustaan jotain sellaista, mitä yyteiden siinä vaiheessa ei olisi pitänyt sanoa. Eli suomeksi sanottuna* (...) *se lopputulos tuli jo siinä kerrotuksi, että toivoa ei ole.* (Nainen, 41–50)

Tietämättömyys synnyttää työyhteisössä levottomuutta ja ruokkii huhuja. Useat tutkimukseemme haastatelluista toimittajista myönsivät osallistuneensa spekulointeihin irtisanottavista. Muutamien, toisilleen läheisten työkavereiden kesken laadittiin listoja lähtijöistä ja jääjistä sekä hahmoteltiin perusteita työnantajan valinnoille.

> *Yhden tai kahden lähimmän työkaverin kanssa... niin kyllähän me semmoista rankingia tehtiin, että kuka tästä lähtee. Jos tuo saa kenkää, niin miten tuo sitten, tai jääkö tuo. No, tuo nyt lähtee aivan varmasti. Kyllähän me harrastettiin tämmöistä vedonlyöntiä.* (Nainen, 41–50)

Spekulointiin osallistuneet eivät sinänsä jälkikäteen häpeilleet toimintaansa; olivathan ennustukset aina osoittautuneet ainakin osittain virheellisiksi. Sen sijaan voi pohtia, liittyykö huhumyllyn pyörittäminen jollain tapaa joissakin haastatelluissa myöhemmin virinneeseen syyllisyydentuntoon, joka rinnastuu kuolemanvaarasta selvinneiden itsetutkiskeluun (esim. Brockner ym. 1985).

Tutkimusaineistoistamme kävi ilmi, että muutamassa toimitusorganisaatiossa päällikkötoimittaja oli pystynyt yt-neuvotteluiden aikana keskustele-

maan alaistensa kanssa nykytilanteesta ja tulevaisuudesta varsin vapaamuotoisesti. Tilaisuus kahdenkeskiseen keskusteluun oli avautunut siksi, että kyseisen pomon työsuhde oli päättymässä eikä hän osallistunut neuvotteluihin. Keskustelua luonnehdittiin terapeuttiseksi, eräänlaiseksi välitilinpäätökseksi tai ”pöydän tyhjentämiseksi”.

> *Esimieheni kanssa kävin pitkiä keskusteluja.* (…) *Me jotenkin putsattiin pöytä* (…). *Tiesin, että hän on lähdössä, niin me puhuttiin kaikenlaisia asioita, mitä siinä oli jäänyt vuosien varrella kalvamaan, tai oli hyviä asioita, ja pohdittiin, miksi tämä meni näin ja mitäs nyt tapahtuu. Se oli minun mielestä tosi hienoa. Mutta tämmöiseenhän ei ole tietenkään mahdollisuutta silloin, jos se esimies on se, joka mahdollisesti irtisanoo sinut.* (Nainen, 41–50)

Olisiko mahdollista kehittää edellä kuvatusta myönteisestä sattumasta kattavaa toimintamallia yt-neuvotteluja koskevaan viestintään? Tutkimushaastatteluissa ainakin tuotiin esiin toive siitä, että henkilöstöä pitäisi valmentaa nykyistä paremmin kohtaamaan neuvottelutulos. Jos työntekijä saisi puntaroida omaa asemaansa ja organisaationsa nykytilaa, käydä läpi työuraansa ja pohtia tulevaisuuttaan, niin tämä saattaisi lievittää odottelusta ja epätietoisuudesta aiheutuvaa ahdistusta. Esimerkiksi työterveyspsykologit tai työsuojeluvaltuutetut voisi valjastaa tähän tehtävään. Myös ammattijärjestön organisoima henkinen vertaistuki saattaisi lieventää yt-neuvottelujen aiheuttamaa kuormitusta (Puntari & Roos 2007).

Poikkeustila jakaa pomot jyviin ja akanoihin

Toimittajien pettymys mediayhtiöiden johtajia ja omistajia kohtaan on todennettu jo aiemmin erilaisissa tutkimusraporteissa ja pamfleteissa (esim. Honkonen & Lankinen 2012, Nikunen 2011). Samankaltaista pettymystä ilmaisivat myös tutkimukseemme osallistuneet toimittajat:

> *Me oltiin ihan innoissamme tehty töitä, ja samaan aikaan johtoryhmä ja hallitus oli jo päättänyt, että nämä uutiset lopetetaan. Sehän oli tietysti ihan hirveä* [pettymys]. *Matto vedettiin jalkojen alta ihan täysin.* (Nainen, 41–50)

Kun oma työ on koettu yhteiskunnalle elintärkeäksi julkiseksi palveluksi, sen arvioiminen ensisijaisesti voittomarginaalin tai kustannustehokkuuden kautta kirvoitti kitkeriä kommentteja. Yt-myllyn läpikäyneistä toimittajista tuntui siltä, että he olivat joutuneet sijaiskärsijöiksi ja että heistä tehtiin syntipukkeja. Tekemissämme tutkimushaastatteluissa toistui myös ajatus siitä, että johdon toiminta yt-neuvotteluissa oli heikentänyt työmotivaatiota ja organisaation luovuutta.

> *Olen kokenut tosi kummallisena johtamisena aina jokaisessa paikassa, missä yt-neuvotteluja on ollut,* [että] *korostetaan sitä, miten paljon kustannuksista pitää säästää.* (…) *On ollut todella puuduttavaa kymmeniä vuosia elää siinä.* (Nainen, 41–50)

> *Työnantajapuolen ja omistajapuolen usko ja motiivit* (…) *on ne, mitkä aiheuttaa ahdistusta. Kustannusmaailmassa saa huomata olevansa ihan täysin pelinappula kuka tahansa työntekijä yhtäkkiä.* (…) *Kaikkein turhauttavin ja kammottavin vaihtoehto työntekijöitten kannalta* [on se], *että siellä yläkerrassa ei ketään kiinnosta, mitä me tehdään.* (Mies, 31–40)

Työntekijöiden ja johdon välille voi syntyä juopaa yt-neuvotteluissa myös siksi, että johto on menossa eri kohtaa muutosprosessia kuin muu henkilöstö: johto on ollut tietoinen yhtiön tilanteesta jo jonkin aikaa ja on ehtinyt käsitellä epävarmuutta, pelkoa ja muita tunteita, kun taas henkilöstön kriisitietoisuus herää vasta neuvotteluilmoituksesta (Nikunen 2011, Kurtén & Salminen 2004). Joissakin tutkimuksemme haastatteluissa tämä seikka nousi esiin, kun haastatellut kritisoivat yt-neuvottelujen yhteydessä toteutettuja organisaatiouudistuksia. Toimituksen johdossa ei ollut maltettu antaa riittävästi aikaa menetyksien ja selviytymisen käsittelyyn.

> *Se* [uudistus] *vedettiin niin käteen kuin ikinä voi olla. Pomot oli ehkä hyvässä uskossa ja hyvässä tarkoituksessa toteuttivat sen kierroksen, mutta työntekijätasolla me oltiin kaikki ihan ranteet auki. Että "älkää nyt viittikö". Todella huonoa henkilöstöpolitiikkaa. Erittäin epäonnistunutta kaikella tavalla.* (Mies, 51–60)

Tutkimukseemme osallistuneilta toimittajilta löytyi kyllä myös ymmärrystä toimitusorganisaation johtoa kohtaan. Yt-neuvottelut ovat vaikea prosessi

myös pomoille – varsinkin ensikertalaisille. Kuitenkin haastattelemamme toimittajat ihmettelivät sitä, miksi tilanteen vaikeutta piti lisätä töykeydellä, robottimaisuudella ja epäinhimillisyydellä (ks. myös Valo & Nitovuori 2016). Johtaja oli saattanut hyvinä aikoina olla arvostettu, jopa pidetty, mutta alaiset olisi pitänyt pystyä kohtaamaan myös huonoina aikoina, ja tätä eivät kaikki päätoimittajat ja muut päällikkötoimittajat kyenneet haastattelujemme perusteella tekemään (ks. myös Nel 2010).

> *Kyllähän sitä* [odottaisi] *jonkin näköistä empaattisuutta, ja sitten esimerkiksi mun oman osaston pomo ei sanonut mulle mitään sinä päivänä* [irtisanomispäivä]. *Niin musta se oli todella, todella ala-arvoista*. (Nainen, 41–50)

> *Henkilökohtaisesti tässä viimeisessä yyteessä mua todella loukkasi se, että yksi ylimmistä esimiehistä* (...) *ei viimeisenä työpäivänä tervehtinyt mua enää käytävällä, kun se on kuulunut siellä aina käytäntöön*. (...) *Tervehdin häntä viimeisenä päivänä, niin hän vaan katsoo mua ja kääntää pään pois*. (Nainen, 41–50)

Koska asiantuntija on osaamisellaan sitoutunut organisaatioon, välttelevä esimies saattaa työsuhteen päättyessä loukata asiantuntijan ammatti-identiteettiä ja romuttaa hänen tekemänsä työn merkitystä (Puntari & Roos 2007). Yhdysvalloissa tehdyissä kyselytutkimuksissa havaittiin, että organisaatioon jääneiden työntekijöiden sitoutumista työhönsä alensi, mikäli työntekijät olivat kokeneet irtisanomismenettelyn olleen prosessina epäreilu ja vuorovaikutuksesta johdon kanssa uupuneen kunnioitusta ja arvostusta (Reinardy 2010, Grubb 2006).

Haastattelujemme perusteella voidaan todeta, että työnantajia edustaviin päällikkötoimittajiin kohdistuu yt-neuvottelujen aikaan eri suuntiin vetäviä odotuksia: Yhtäältä omat alaiset ja heidän tunteensa pitäisi pystyä kohtaamaan ja osoittamaan aitoa välittämistä. Toisaalta pomon tulisi välttää herkässä tilanteessa liian läheistä kanssakäymistä alaistensa kanssa, ettei hänen voida katsoa suosivan jotakuta ja sorsivan näin muita. Epäilyttäväksi kanssakäymiseksi voidaan nähdä vaikkapa se, että esimies ja alainen menevät kahdestaan lounaalle.

Tutkimusaineistostamme nousi esiin myös muutamia tapauksia, joissa toimituksen tai yrityksen johdon katsottiin toimineen tietoisen epäasiallisesti. Kyse oli niin sanotusta savustamisesta eli toimenpiteistä, joilla johto oli yrittänyt vauhdittaa ei-toivotun työntekijän työsuhteen päättymistä. Kyse on moniulotteisesta ilmiöstä: työntekijän päätösvaltaa on voitu rajoittaa, tehtäviä on saatettu antaa muille, työnjälkeä on voitu moittia ja ojentaa kyseistä työntekijää eri syiden nojalla annetulla varoituksella (Raito 2013). Esimerkkitapauksessamme kyse oli kuukausien mittaisesta prosessista, joka lopulta eskaloitui irtisanomiseen.

> *Rupesi olemaan semmoisia merkkejä, että mua yritetään työntää pihalle sieltä. Mun työtehtäviä muutettiin, ja annettiin epämiellyttävimpiä työtehtäviä, semmoisia mitkä ei ole mun omaa alaa.* (...) *Rupesin saamaan semmoista palautetta, että teet huonoja juttuja, juttuja jotka ei kiinnosta meidän lukijoita. Otat huonoja valokuvia.* (...) *Sieltä rupesi tulemaan ensin varoitus* (...) *ja jonkun aikaa sen jälkeen tuli toinen, ja siinä vaiheessa mua ruvettiin etäännyttämään* (...) *siitä* [työ]*yhteisöstä*. (Mies, 31–40)

Savustuksen kohteeksi joutunut toimittaja arvioi haastattelussamme jälkeenpäin, että toimituksen johto yritti tehdä hänen asemansa niin tukalaksi, että hän olisi itse ymmärtänyt irtisanoutua.

Seurauksena keskinäistä kyräilyä, mutta myös me-hengen tiivistymistä

Yt-neuvottelujen aikaan työilmapiiri heikentyy ja vuorovaikutus muuttuu aiempaa jännitteisemmäksi. Kuten edellä kävi ilmi, työtehoa ja -motivaatiota nakertavaa kitkaa syntyy väistämättä neuvotteluissa vastakkaisilla puolilla oleville. Tämän lisäksi ongelmia voi kehkeytyä myös työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin. Esimerkiksi kollega voi muuttua kilpailijaksi ja yhteistyön ja välittömän kanssakäymisen tilalle tulee kyräilyä. Kollegojen asemoituminen kilpailijoiksi johtuu siitä, että työntekijät ovat menettäneet mahdollisuuksiaan solidaarisuuteen ja kollektiiviseen yhteistoimintaan työnantajan sitoutumisen liudennuttua (Järvensivu 2010).

Omassa tutkimusaineistossamme vahvistui vallitseva käsitys yt-neuvottelujen kuormittavuudesta työyhteisölle, mutta muutamissa tapauksissa

kriisitilanteella oli ollut myös myönteisiä vaikutuksia: koetun uhan edessä työntekijöiden keskinäiset suhteet olivat saattaneet lujittua. Esimerkiksi jos neuvotteluiden alkaessa yhtiön johto kertoi harkitsevansa jonkin osakokonaisuuden, kuten lehden tai lähetyksen, lakkauttamista, tämä lähensi lakkautusuhan alla olleiden toimittajien yhteenkuuluvuuden tunnetta ja halua tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.

> *Me päätettiin, että se* [lakkautusuhka] e*i saa lähetyksessä kuulua. Päinvastoin, tehdään entistä parempaa lähetystä ja nauretaan vielä enemmän. Meillä oli tosi hyvä henki, se oikeastaan vaan parani.* (...) *Tietynlainen kaveruus siinä vielä hitsautui.* (Nainen, 41–50)

Edellä kuvatun kaltainen ilmiö on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (Raito 2013, Puntari & Roos 2007), joihin haastatellut irtisanotut olivat halunneet näyttää irtisanomisajallaan tekemällään työllä, että irtisanomispäätös oli väärä.

Lähimpien työtovereiden kesken voitiin lähentyä kriisitilanteessa, mikä saattoi koko organisaation tasolla näyttäytyä klikkiytymisenä. Ainakin hämmennystä aiheutti muutamissa toimitusorganisaatioissa se, että lakkautuslistalla olleen lehden tai lähetyksen toimittajat jatkoivat töiden tekoa näennäisen normaalisti.

> *Siellä* [omassa toimituksessa] *ei ollut ollenkaan semmoista maailmanlopun tunnelmaa kuin* [muilla] *toimittajilla.* (...) *Meidän puolella oli* [ajattelutapa] *se, lähteekö nyt vai vasta vähän myöhemmin jonnekin muualle.* (...) *Kukaan meistä ei ollut jäänyt työttömäksi aiemmissakaan yt-neuvotteluissa, ja koko ajan oli lähtenyt* (...) *väkeä muihin työpaikkoihin, hyviinkin tehtäviin.* (...) *Ja kun X:n väki otti sen* [yt-neuvottelut] *raskaasti, niin ei he ymmärtänyt meidän näkökulmaa ollenkaan. Miten me voidaan olla noin coolisti siellä?* (...) *Siellä olisi kuulunut olla maansa myyneen näköinen.* (Mies, 41–50)

Tutkimushaastatteluissamme tuotiin esiin myös se, kuinka ristiriitaisesti työpaikalla suhtauduttiin heihin, joiden työ oli mitä suurimmalla todennäköisyydellä loppumassa. Yhtäältä kahvipöytäkeskusteluissa laskettiin organisaation eri osastojen päälukuja ikään kuin varmana siitä, että tiettyjen työntekijöiden kohtalo oli jo sinetöity. Toisaalta samoissa keskusteluissa saatettiin valaa us-

koa siihen, että heitä koskevaa lakkautussuunnitelmaa ei sittenkään pantaisi toimeen tai että heidän kaltaisilleen ”hyville tyypeille” löytyisi töitä muualta välittömästi. Tämä puheiden ristiriitaisuus sai epäilemään työyhteisöltä tulleen tuen aitoutta:

> *Kyllähän varmaan ne muut* [muiden lehtien toimittajat] *ajatteli koko ajan niin, että toivottavasti tuo yksi lehti lakkautetaan, niin se vaikutus* [irtisanomiset] *ei kohdistu niin selkeästi muihin lehtiin. Mutta puheissa ihmiset oli kyllä kauhean tsemppaavia*. (Nainen, 31–40)

Yksi mediayhtiöissä käytyjen yt-neuvottelujen kestopiirre on se, että iäkkäimmille ja samalla kokeneimmille toimittajille tarjotaan niin sanottuja eläkepaketteja, jotka siirtävät työntekijän eläkkeelle irtisanomisajan ja mahdollisen työttömyysjakson päätteeksi (Kyyrä & Wilke 2007). Työntekijöiden keskuudessa eläkepaketit on koettu epäluottamukseksi toimitusten vanhimpien ammattitaitoa kohtaan (Nikunen 2011). Työnantajien näkökulmasta kyse on ollut irtisanomisia ”pehmeämmästä vaihtoehdosta”, jolla on voitu minimoida ruuhkavuosia elävien asuntovelallisten ja huoltovelvoitteisten irtisanomisia (Järvensivu ym. 2012). Toki samalla on päästy eroon kallispalkkaisimmasta työvoimasta ja pidetty kiinni yrityksen tarpeisiin sopivammista nuorista osaajista. Myös tässä tutkimuksessa oli mukana erittäin kokeneita toimittajia, jotka kokivat tulleensa irtisanotuiksi nimenomaan ikänsä tähden.

Kokemukseen perustava eriarvoisuus kävi tutkimuksessamme ilmi toisinkin päin. Toimitusorganisaatioihin on parin viime vuosikymmenen aikana rakentunut hyvinkin hierarkkinen järjestelmä, jossa työtä tehdään erittäin vaihtelevin ehdoin. Vakituisten kuukausipalkkaisten ohessa toimituksissa tai niiden liepeillä työskentelee nuoria keikkatyöläisiä erilaisin sopimuksin. Yritystä saneerattaessa keikka- ja vuokratyöläiset sekä alihankkijat ovat ensimmäisinä vaaravyöhykkeessä, koska heistä luopuminen on vaivattominta karsimista. Myös kokoaikaista työtä määräaikaisina tekevät voivat varautua siihen, että heidän sopimuksensa jätetään uusimatta.

Haastatteluissamme ”pätkätyösukupolven” edustajat kritisoivat vakituisissa työsuhteissa olevia kollegojaan siitä, että nämä huolehtivat itsekkäästi vain saavutetuista eduista eivätkä ole solidaarisia heikommassa työmarkkina-ase-

massa olevia kohtaan. Kokemus työyhteisössä tapahtuvasta sosiaalisesta erottelusta (esim. Raito 2013) todentui erään pätkätyöläisen haastattelussa:

> *Varsinkin kokeneemmat, jotka on pidempään ollut talossa ja jotka on vakituisia*, [niin] *heistä näkee, miten se olemus ja fiilis muuttuu, kun heitä rupeaa pelottaa ja se epävarmuus iskee. Siinä kohtaa määräaikaiset ja muut tämmöiset pätkätyöläiset lakastaan sivuun ja he on ihan toisarvoisia, koska* (...) *eihän yyteet teitä koske. Mutta käytännössä koskee, kun työt loppuu*. (...) *Saa olla varpaillaan siellä vakkareiden joukossa, kun he kärsivät niistä yyteistä ja me muut ei muka kärsitä*. (Mies, 31–40)

Aiemmissakin tutkimuksissa on pantu merkille, että määräaikaiset työntekijät pystyvät käsittelemään vakituisissa työsuhteissa olevia kollegojaan paremmin työelämän epävarmuuden, kuten yt-neuvottelut. Tämän on arvioitu johtuvan siitä, että työsuhteen päättymisen uhka on erityisen stressaava sellaiselle, joka on ehtinyt uskoa olevansa turvatussa asemassa (Virtanen ym. 2017).

Yhdessä haastattelussamme muisteltiin toimitusosaston yt-infotilaisuutta, jossa suhtautuminen hammashoitoon kiteytti vanhan ja nuoren toimittajapolven välisen juovan: edelliset halusivat pitää kiinni aikoinaan saavuttamistaan työsuhde-eduista, kun taas jälkimmäiset – eduista osattomina – olivat valmiita joustamaan työpaikkoja säilyttääkseen. Tarina ei kerro, säilyikö ilmainen hammashoito, mutta työpaikan hierarkkiset rakenteet se paljastaa.

> *Olin tietysti etujen karsimisen puolella. Eihän mulla mitään etuja ollut*. (...) *Mulle oli täysin itsestään selvää, että totta kai me tingitään eduista. Mitä enemmän ihmisiä jää töihin, sitä parempi*. (...) [Olin sitä mieltä, että] *jos me ei tingitä nyt mistään, niin työnantaja pistää kaikki ulos ja ulkoistetun firman kautta sisälle uudelleen. Ei tuossa* [etujen puolustamisessa] *ole mitään järkeä*. (Nainen, 41–50)

Yt-neuvottelujen aikaan epävarmuus työyhteisöissä on suurimmillaan. Yhtenäisyyden vaalimisen sijaan itse kukin alkaa pedata omia asemiaan, esimerkiksi kahvi- ja tupakkatauoilla. Samalla ryhdytään ruotimaan kriittisesti poissaolijoiden suoriutumista, ja osa vetäytyy omiin oloihinsa odottamaan tuomiota. Eräs haastattelemamme toimittaja kertoi, että yt-neuvottelujen aikana ”oman tekemisen esiintuominen korostui”, koska johdolle piti osoittaa

se, kuinka tuottavasta yksilöstä oli kyse ja kuinka tärkeä osa organisaatiota hän oli. Työnsä menettämisen pelosta ollaan valmiita tekemään pidempää päivää, hyväksymään uusia työtehtäviä ja tuottamaan pomoja miellyttäviä juttuja (Reinardy 2010).

Yhä useammat kokevat lähtemisen jäämistä houkuttelevampana

Kun yt-neuvottelujen aloittamisesta ilmoitetaan, se merkitsee samalla työntekijöiden itsetutkiskelun alkamista: Millä perustein työnantaja jakaa potkuja? Olenko tehnyt itsestäni riittävän tärkeän työntekijän organisaatiolle? Vaikka aiemmissa tutkimuksissa on osoitettu, että omalla toiminnalla ei välttämättä voi vaikuttaa työnsä jatkumiseen, useimmat pohtivat tekemiensä valintojen vaikutusta omaan ”markkina-arvoonsa” työpaikalla yt-tilanteessa. Myös tämän tutkimuksen haastatteluissa oli runsaasti puhetta siitä, miksi juuri minä jouduin ulossaneerattavien joukkoon.

Aiemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, kuinka yt-neuvottelut tarjoavat tilaisuuden työnantajalle ”puhdistukseen” eli päästä eroon johdon näkökulmasta hankalista työntekijöistä (esim. Puntari & Roos 2007, Siltala 2007). Hankalan leiman oli mahdollista saada yksittäisen tapahtuman perusteella tai siitä, että suhde yksittäiseen esimieheen oli ollut jännitteinen. Nämä saattoivat sitten irtisanomistilanteessa koitua kyseisen työntekijän kohtaloksi, vaikka hänen osaamisessaan tai työpanoksessaan tai suhteissa työtovereihin ei olisikaan ollut mitään vikaa. Tähänkin tutkimukseen haastatellut pohtivat sitä, oliko heidän kriittisyytensä vaikuttanut yt-neuvotteluissa tehtyihin päätöksiin irtisanomista. Joissakin tapauksissa haastatellut kokivat näin käyneen:

> *Olin myös ehkä kriittisempi kuin jotkut ihan parikymppiset, jotka sinne tuli. En ihan purematta niellyt kaikkia niitä työorganisatorisia muutoksia mitä siellä oli*. (Nainen, 41–50)

> *Mulla oli ollut skismaa esimiesten kanssa. Olin ollut siellä semmoinen agitaattorikin ja nostanut kissoja pöydälle*. (Mies, 51–60)

Koska yt-neuvotteluista seuranneiden irtisanomisten jälkeen työtä tehdään entistä pienemmällä väkimäärällä, työnantajan näkökulmasta työntekijöi-

den pitää keskittyä olennaiseen ja pyrkiä sopeutumaan uuteen olosuhteeseen mahdollisimman ripeästi. Lyhyen aikavälin tarkastelussa kriittiset työntekijät aiheuttavat uhan edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiselle. Kuitenkin pidemmällä aikavälillä voi olla tuhoisaa se, että organisaatioon jää jäljelle vain pomojen myötäilijöitä, jotka panevat täytäntöön tarpeettomat, pahimmassa tapauksessa haitalliset uudistukset mukisematta. Vaikka kriittisyys voikin toisinaan rasittaa töiden sujuvaa tekemistä, sen ansiosta työyhteisön käsittelyyn saattaa nousta olennaisia ongelmia, mikä on ehdoton edellytys organisaation kehitykselle ja menestykselle (Koljonen 2013).

Haastatteluissamme tuli esiin myös muita syitä, joilla yt-neuvotteluissa valikoidaan irtisanottavia. Työmarkkinajärjestöjen solmiman sopimuksen mukaisen irtisanomisjärjestyksen noudattaminen asettaa vaaravyöhykkeeseen lapsettomat ja viimeksi tulleet:

> *Olen aina tiennyt* [yt-neuvottelujen alkaessa], *että olen huonoimmassa asemassa. Olen aina ollut joko silpputyösuhteessa tai ihan viimeksi* [toimitukseen] *tullut ja ainoa, jolla ei ole lapsia. Joka kerta kun yyteestä on ilmoitettu, niin erikseen on liiton puolelta korostettu, että "pidämme huolta, että irtisanomisjärjestystä noudatetaan". Ja mullahan se on viesti siitä, että ala etsiä töitä* [ja] *että sulle ei käy hyvin*. (Nainen, 41–50)

Toisaalta jos johdon puheissa korostuu kustannusten karsiminen, tämä saattaa kohdistaa irtisanomiset kokeneimpiin, kallispalkkaisimpiin toimittajiin (ks. myös Gabriel ym. 2013):

> *Olin niin pitkään ollut talossa. Jos minä jonkun saneeraisin* (...), *niin olisin saneerannut ihan itseni, koska mulla oli hyvä palkka. Olin jo siihen mennessä onnistunut neuvottelemaan siitä*. (...) *Mitä ajatuksia ne* [neuvottelut] *herätti minussa oli se, että okei tässä varmaan käy huonosti*. (Nainen, 41–50)

Viime vuosina journalistien työtahti on koventunut ja mediayhtiöiden tavoitteenasettelu muuttunut markkinalähtöisemmäksi (Nikunen 2011, Herkman 2009). Kun työn arjessa ei enää ole mahdollista tavoitella edes hetkittäin omia ammatillisia ihanteita, ajatukset vakituisesta työpaikasta luopumisesta ovat alkaneet kypsyä. Israelilaisia toimittajia käsitelleessä tutkimuksessa huomattiin, että työhönsä tyytymättömälle on helpompi ratkaisu jättää työnsä vai-

vihkaa (silent exit) kuin ryhtyä vaatimaan äänekkäästi muutoksia (noisy voice) siihen, mitä tehdyllä työllä tavoitellaan ja millaisissa olosuhteissa työtä tehdään (Davidson & Meyers 2014). Joillekin meidän haastattelemillemme toimittajille yt-neuvottelut näyttäytyivät mahdollisuutena hakea uutta suuntaa työurallaan, ja he ilmoittivat työnantajalle halukkuutensa olla irtisanottavien joukossa.

> *Sitten kun* (...) *oli nämä yt-neuvottelut, niin silloinhan hyvin suoraan sanoin esimiehelleni, että jos potkuja pitää jakaa, niin mulle saa antaa.* (...) *Se olisi ollut mulle semmoinen helpotus.* (...) *Olin varmaan jossain burnoutissa ja ihan kyllästynyt enkä löytänyt enää kovin suurta motivaatiota media-alaan.* (Nainen, 41–50)

> *Ilmoitin, että olen joka tapauksessa lähdössä.* (...) *Vapaaehtoisia lähtijöitä oli muitakin. Toivottiin, että työnantaja irtisanoisi meidät, kun me ollaan joka tapauksessa lähtöputkessa. Koska minunkin tapauksessa... olisin saanut 10 kuukauden palkan sieltä.* (...) *Olin justiinsa taloa rakentamassa, ja lapsi oli syntynyt, niin se* [raha] *olisi kyllä ollut tarpeen.* (Mies, 41–50)

Kiinnostavaa näissä vapaaehtoisten lähtijöiden tapauksissa on se, että työnantaja ei toteuttanut heidän toivettaan, vaan pakotti työntekijät itse irtisanoutumaan. Tällä tavoin yhtiö säästi kyseisten henkilöiden irtisanomisajanpalkan. Säästyneen palkan hintana oli se, että toimituksen johto irtisanoi työntekijöitään tietoisena siitä, että osa irtisanomisista tullaan myöhemmin peruuttamaan. Tällainen toimintatapa entisestään ruokki epäluottamusta johdon ja muun henkilöstön välillä ja löyhensi työntekijöiden sitoutumista työhönsä ja rapautti työntekijän ja -antajan välillä solmitun psykologisen sopimuksen (ks. myös Alasoini 2012). Vaikka työpaikka säilyikin, entisenkaltainen tekemisen meininki ei palannut ja lähtöajatukset ja -aikeet valtasivat kaltoin kohdellun työntekijän mielen.

Tarina
Kuin viimeistä päivää

Sinä päivänä satoi: lunta, vettä, räntää tai jotain. Voi olla, että jossain välissä aurinkokin paistoi. Muisti on valikoiva. Sitä muistaa pikkuriikkisiä yksityiskohtia – ja unohtaa oleellisia asioita. Näin voi olla parempi. Ehkä siitä päivästä ei ole tarpeenkaan muistaa kaikkea. Oli se sen verran karmea. Tai sen päivän saattoi unohtaa vähäpätöisyytensä vuoksi. Vaikka tapahtumasarja näyttäisi nyt merkittävänä käänteenä, yksittäinen päivä ei ole jäänyt mieleen mitenkään erityisenä. Ei, vaikka kyse oli viimeisestä työpäivästä.

Lähtötilanne töiden päättymiseen on voinut olla mitä erilaisin. Olet palvellut samaa työnantajaa parikymmentä vuotta. Enää ne eivät halua muuta kuin puumerkkisi paperiin. Tai olet tuurannut joitakin kuukausia tarvittaessa töihin -sopimuksella. Enää ei vuoroja ole tarjolla, kunnes kuukauden tauon jälkeen niitä suorastaan tyrkytetään. Aloite voi tulla myös työntekijältä. Toimittajan työ on niin nähty, ainakin tässä lafkassa. Työsuhteesta vaihdetaan yrittäjäksi tai journalismista siirrytään viestintään. Enää tarvitsee vain ottaa loparit.

Kaikki lähtee soitosta. Pitäisi tavata – joko välittömästi tai heti huomenna. Päätoimittajalla on asiaa, tai

sitten sinulla on kerrottavaa esimiehellesi. Soiton aikana tietoa vielä pihdataan, mutta pitäisihän tämän olla kaikille selvää: se on loppu nyt.

Seuraavaksi kävelet kohti määränpäätäsi. Et välttämättä pääse heti sisään, vaan joudut odottamaan tovin ulkopuolella. Vuoroasi odotellessasi huomaat, kuinka käytävillä käyskentelee kohtalotovereita. He eivät tämän päivän jälkeen ole enää työtovereitasi.

On sinun vuorosi. Astut sisään kolkkoon neukkariin. Ilmeet ovat vakavat. Sinulla on tukenasi pääluottamusmies. Vastapuolella on kaksi työnantajien edustajaa siltä varalta, että heittäydyt hankalaksi. Et heittäydy. Tilaisuus on karu, mutta asiallinen. Tunnevyöryt pysyvät sisällä. Olo on tyhjä, epätodellinen, kun poistut paikalta.

Kävelet työpisteellesi keräämään tavaroitasi ja kertomaan uteliaille töiden päättymisestä. Ennen sitä ehdit soittaa puolisollesi, kuinka on käynyt. Monen mielestä huonosti, mutta poikkeuksiakin löytyy. Nyt ollaan irtisanomisajalla, yhä useammin ilman työvelvoitetta. Tapahtunutta mennään puimaan joukolla lähikuppilaan. Syödään. Juodaan. Huomenna pitäisi tulla takaisin työnantajan irtisanotuille järjestämään neuvontatilaisuuteen. Voisihan siitä olla hyötyä, mutta arvaamattomasta työelämästä saatu kohmelo suistaa tunnollisimmankin rokulipäivän viettoon. Pitäkää tunkkinne!

Kari Koljonen

Ympäripyöreät perustelut potkuille hämmentävät

Miksi-kysymys on hyvin keskeinen silloin, kun työsuhde on päättynyt. Kun päätös työsuhteen katkaisemisesta on työnantajan, työntekijällä on tarve saada tietää yleisten taloudellisten ja tuotannollisten perusteiden takaa se, miksi työnantaja päätyi antamaan potkut juuri hänelle. Koska työnantajalta ei saa kuin korkeintaan ympäripyöreän vastauksen, työntekijä tekee joko itsenäisesti tai työyhteisönsä kanssa tulkintaa irtisanomisen "todellisista" perusteista.

Työ- ja organisaatiopsykologi Tiina Saarelma-Thielin (2009) mukaan syypohdinnat ovat tärkeä osa prosessia, jossa irtisanottu hakee tasapainoa muutostilanteessa. Muutokseen sopeutumisessa edesauttaa, jos irtisanominen ei yhdisty työntekijän mielessä hänen omaan toimintaansa vaan siihen, mitä yritys on tehnyt ja jättänyt tekemättä. Sosiologi Richard Sennett (2002) näkee tilanteen päinvastoin: IBM:ltä irtisanottuja ohjelmoijia haastatellut Sennett havaitsi, että haastatellut muodostivat tapahtunutta selittäviä kertomuksia. Kun irtisanottu pystyy luopumaan passiivisesta uhrin asemasta ja näkemään omien valintojensa merkityksen kohtaloonsa, hän saattaa kohdata oman epäonnistumisensa realisesti ja tavalla, joka tuo huojennusta, joskin luovuttamisen kautta.

Tutkimushaastatteluissamme kävi ilmi, että miksi-pohdiskelut ajoittuvat pitkälle aikavälille. Toimittajat ennakoivat omaa ja työtovereidensa kohtaloa jo yt-neuvottelujen aikana ja pohdinnat saattoivat jatkua lopputuloksen selvittyä hyvinkin pitkään. Ne, jotka saivat pitää paikkansa, alkoivat miettiä selviytymistä seuraavissa yyteissä, ja ne, jotka menettivät työnsä, ryhtyivät käsittelemään kohtaloaan myös syitä pohtien.

Kun työntekijä irtisanotaan tai hänen määräaikaista työsopimustaan ei uusita, päättymisilmoituksen mukana on harvoin tarjolla tyhjentävää selitystä. Sitä vastoin työnantajan edustajat verhoavat perustelut yleiseen liturgiaan organisaatiomuutoksista ja taloudellista syistä. Eräs haastattelemistamme toimittajista oli uransa aikana ollut myös pöydän toisella puolella, irtisanojana. Hänen mukaansa työntekijän on turha odottaa irtisanomistilanteessa, että tälle kerrottaisiin syitä, miksi juuri hänen työsuhteensa päättyi.

> *Taisin vastata muutamankin kerran, että en voi sanoa* [syytä]. *Tässä tilanteessa ei voi keskustella sellaisista asioista, että miksi juuri sinut irtisanotaan. Sori. Ainut, mitä voin sanoa, on se, että tämä lehti lakkautetaan ja tämä toimenkuva, mitä nyt hoidat, lakkautetaan myös.* (Nainen, 31–40)

Mitäänsanomattomuuden taustalla on ajatus siitä, että mitä enemmän työntekijälle kerrotaan potkujen syistä, sitä suurempi vaara on irtisanomisen riitauttamiseen. Tutkimukseemme haastatelluista yksi kertoikin pohtivansa ammattiliittonsa kanssa, kannattaako hänen tapauksessaan riitauttaa irtisanomisperusteet. Taustalla on nimenomaan tilanne, jossa päätoimittajan ilmoittamat perusteet olivat yksityiskohtaisuutensa ja yksilöitävyytensä takia tarjonneet mahdollisuuden niiden kyseenalaistamiseen.

> *Minä sitten erikseen tiedustelin, että* (...) *miksi minä* [sain potkut]. *Sitten minä sain vastauksen siihen kysymykseen ja minä sanoin vastaavalle päätoimittajalle, että minä olen tuosta eri mieltä. Minulle kerrottiin niin, että* (...) *organisaatio muuttuu ja että entiseen malliin ei enää tarvita* [kyseisen erikoisalan toimittajia]. *Tähän minä sanoin, että olen viime ajat tehnyt luultavasti enemmän muita reportterin töitä kuin* [erikoisalan] *juttuja. Sitten* [asiaa perusteltiin niin, että] *on erikseen vielä tämä moniosaajuus. Sanoin, että olen tehnyt televisiojuttuja, olen kirjoittanut verkkojuttuja, olen tehnyt tarvittaessa myös radiojuttuja. Sen jälkeen muistaakseni se vastaus oli tyyliin, että näin se nyt vain on.* (Mies, 51–60)

Valtaosa työntekijöistä on sisäistänyt irtisanomistilanteiden ”käsikirjoituksen”, ja tarkempia perusteluja irtisanomisille harvoin edes penätään (Valo & Nitovuori 2016). Yhtäältä tähänkin tutkimukseen haastatellut irtisanotut pystyivät näkemään liturgian läpi sen, miksi työnantajan saneeraustoimet olivat kohdistuneet juuri heihin. Toisaalta työsuhteen päättymisestä jäi heille epätietoisen ”paska fiilis” siksi, että toimituksen johdolla ei ollut kanttia avata päätöksensä perusteita irtisanotun kannalta riittävällä tavalla.

> *Varmaan ne syyt, miksi minut on pidetty, ovat liittyneet ammattitaitoon. Ja sitten en tiedä, mihin ne irtisanomiset ovat voineet liittyä. Vaikea sanoa.* (Nainen, 41–50)

Vaikka työehtosopimuksissa on määräyksiä irtisanomisjärjestyksestä, ne tulkinnanvaraisina jättävät irtisanottavien valinnan pitkälti yrityksen sisäiseksi asiaksi (Järvensivu ym. 2012). Yrityksen sisälläkään ei avoimesti kerrota valintaperusteista, mikä pakottaa irtisanomisen kohteeksi joutuneet arvailemaan syitä. Kemianteollisuuden työntekijöiden yt-neuvottelukokemuksia tutkineet Irmeli Puntari ja Satu Roos (2007) ovat esittäneet, että irtisanomisten valintaperusteet olisivat yhteisesti hyväksyttyjä ja julkilausuttuja. Mahdollisimman läpinäkyvä prosessi lisäisi heidän mukaansa osallisten kokemusta yt-neuvottelujen reiluudesta ja oikeudenmukaisuudesta.

Pakkotahtisuus ja yksitoikkoisuus sinetöivät lähtöpäätöksen

Kun työntekijä itse päättää irtisanoutua, hänellä on yleensä jonkinlainen suunnitelma ammatillista tulevaisuutta varten: uusi työpaikka tai idea liiketoiminnasta. Kuitenkin työsuhteen päättymiseen liittyy paljon pettymystä senhetkistä työtilannetta kohtaan. Meille tutkijoille kerrottiin kaksi keskeistä pettymykseen nojaavaa perustelua työpaikan tai jopa alan vaihdolle. Ensinnäkin haastatellut kokivat ongelmalliseksi alati hektisemmäksi muuttuneen toimitustyön yhdistämisen perhe-elämään ja vapaa-aikaan.

> *Tämä työtahti alkoi käydä terveydenkin päälle mulle.* (...) *Tämä elämä oli mahdotonta.* (...) *Ei voinut lapsille luvata mitään. Aina saattoi* [töissä] *lipsahtaa vähän yli. En luvannut ikinä tehdä arkisin niitten kanssa illalla mitään. Mies on joustanut kaiken. Niin kuin koko ajan. Ei se ole siitä valittanut, mutta ei tuommoinen työelämä ole kivaa. En ole mikään uraihminen ikinä ajatellut olevani. Niinpä tämä on tavallaan järkiratkaisu myös elämänlaadun ja tulevaisuuden kannalta. Kun tässä vanhenee vaan, niin ei tuota duunia jaksa.* (Nainen, 41–50)

Toiseksi haastatellut olivat pettyneet siihen, että heidän työnsä oli muuttunut yksitoikkoiseksi eivätkä organisaation tavoitteet enää vastanneet omia ammatti-ihanteita.

> *Kun piti sitten päättää, otanko tehtävän vastaan, niin katsoin kalenteria, että olin viimeisen vuoden aikana päässyt kolme kertaa ulos* [toimituksesta],

mutta en kertaakaan kehä 3:n pohjoispuolelle, (...) [mikä on] *surkeata ulkomaantoimittajalle*. (Mies, 41–50)

Haastattelemiemme toimittajien kokemukset työnsä ongelmista eivät ole mitenkään erityislaatuisia. Ylevästä ammattieetoksesta halutaan pitää kiinni myös organisaatioiden myllerryksessä (Järvensivu 2010). Silloin kun työnantajan arvot ja toimintatavat eroavat merkittävästi työntekijän vastaavista, ajaudutaan tilanteeseen, jossa moni katsoo parhaimmaksi ratkaisuksi silloisesta työstään irtautumisen.

Tutkimuksemme puhelinhaastatteluihin osallistuneista toimittajista kolmasosa ansaitsi edelleen leipänsä journalismilla. Myös heistä kaksikolmasosaa oli harkinnut alanvaihtoa. Alanvaihtoaikeita perusteltiin ennen kaikkea media-alan kurjistumisella: työn jatkuminen on epävarmaa, uuden työn saaminen on kiven alla, palkkoja ja palkkioita kutistetaan, työtahti on koventunut ja työnkuvat ovat yksipuolistuneet. Osa perusteli aiettaan vaihtelunhalulla; ”olisi kiva tehdä elämässään jotain muutakin kuin journalismia”.

Kun työhönsä ja työnantajaansa pettyneet toimittajat ovat pystyneet kehittämään itselleen varteenotettavan työvaihtoehdon, he ovat tarttuneet avautuneeseen tilaisuuteen hanakasti. Onkin huomattava, että yt-neuvottelut eivät ole kaikille uhka, vaan tervetullut mahdollisuus muuttaa työelämäänsä.

Nyt kun se [ärsyke] *tuli ulkoa pakosta, niin muutaman viikon yt-kierrosten jälkeen kun siinä keskusteluja käytiin ja puhuin kollegojen kanssa ja vanhojen tuttujen kanssa* (...), *niin pikku hiljaa rupesi kasvamaan semmoinen ajatus, että tämähän on se minun mahdollisuuteni lähteä tekemään töitä toisella tavalla*. (Mies, 51–60)

Katkerat jälkipyykit käydään kollegojen ja läheisten kanssa

Se, että toiset joutuvat jättämään työnsä ja toiset saavat pitää sen, murentaa työyhteisöä. Ihmiset, jotka vielä joitakin viikkoja aiemmin saattoivat hyvinkin rennosti ja epämuodollisesti puhua toisillensa, eivät yt-neuvottelujen jälkeen löydä sanoja luontevaan kanssakäymiseen. Toimitukseen jäävät kollegat yrittävät parhaansa mukaan tukea ja lohduttaa työnsä menettäneitä, mutta

tahdittomasti valitut sanat voivat entisestään syventää juopaa lähtijöiden ja jääjien välillä.

> *Muistan yhdessä vaiheessa kuulleeni kollegalta sellaisen lauseen, että on tämä meille jääneillekin vaikeaa. Se tuntui minusta todella pahalta. Tämä tapahtui siis sen jälkeen kun minut oli irtisanottu.* (...) *Tottakai se on hirveän paljon helpompaa, että voit spekuloida sinun työyhteisön kanssa* (...) *niitten irtisanottujen ikävää kohtaloa ja jatkaa kuukausipalkan nostamista, kuin sitten olla sillä puolella, että olet täysin tyhjän päällä eikä kukaan ole sinuun enää missään yhteydessä.* (Nainen, 41–50)

Vaikeaa tilannetta voi entisestään pahentaa, jos irtisanovan organisaation johto pyrkii minimoimaan lähtijöiden ja jäävien väliset kontaktit. Joissakin organisaatioissa on saatettu olettaa, että ikävä irtisanomisasia katoaa organisaatioon jäävien työntekijöiden mielistä sitä nopeammin, mitä vikkelämmin ja näkymättömämmin irtisanotut poistuvat työpaikalta. Myös tähän tutkimukseen tehdyissä haastatteluissa ilmeni, että jotkut irtisanomisilmoituksia jakaneista johtajista olivat neuvoneet työnsä menettäneitä toimittajia poistumaan työpaikalta ilman työtovereiden hyvästelemistä.

> *Minut irtisanonut* [johtaja] *sanoi, että mikäli et halua enää mennä sinne* [toimitukseen], *niin se on ihan ok. Voi mennä takaovesta pois. Se oli sellainen lause, mikä minusta oli suunnattoman huvittava. Hän koki, että se on minulle noloa, että minut on irtisanottu,* [ja] *että minun pitää luikkia yön pimeydessä piiloon.* [Vastasin,] *että en nyt tietenkään lähde,* [vaan] *menen sanomaan esimiehelleni, että minut on irtisanottu.* (Nainen, 41–50)

Haastattelemamme journalisti oli myöhemmin kuullut, että samainen johtaja oli ohjannut omia alaisiaan vieläkin tökerömmin. Työvelvoitteen loppumisen nojalla heitä oli kielletty palaamasta toimitukseen. Työpöydän sai tulla siivoamaan viikonloppuna, kun muut eivät olleet työpaikalla.

> *Haluttiin lakaista ikävä asia maton alle, mikä oli todella epäkunnioittavaa niitä irtisanottuja kohtaan.* (Nainen, 41–50)

Vaikka lähtötilanne on täysin erilainen työntekijän irtisanoutuessa siirtyäkseen uuteen työhön, kohtaamiset lähtijän ja jäljellä jäävien välillä voivat olla jännitteisiä onnitteluista ja kannustamisesta huolimatta. Etenkin jos työnte-

kijä jättää vakituisen työpaikan ottaakseen vastaan määräaikaisen pestin tai heittäytyäkseen freelanceriksi, ratkaisua pidetään hullunrohkeana.

> *Kun sitten kerroin ihmisille, että olen irtisanoutunut vakituisesta työstä, niin kollegathan ovat pääsääntöisesti olleet järkyttyneitä tästä ratkaisusta. Olen saanut sellaisia kommentteja, että olet sinä aika rohkea, kun uskallat tällaisina aikoina lähteä vakituisesta työsuhteesta*. (Nainen, 41–50)

Haastateltujamme jäi askarruttamaan se, pitäisikö kaikille työntekijöille järjestää läksiäiset työsuhteen päättymisen tavasta riippumatta. Kun työntekijä itse irtisanoutuu ja vaihtaa vaikkapa toisen työnantajan palvelukseen, ryhtyy yrittäjäksi tai jää eläkkeelle, toimituksessa juodaan kakkukahveja ja porukalla mennään lähipubiin lähtökaljoille. Sen sijaan irtisanomisten yhteydessä eivät työyhteisöt tapaa järjestää läksiäisiä. Toki tulehtuneessa tilanteessa tällaisen järjestäminen voi olla käytännössä mahdotonta. Esimerkiksi eräs haasteltu koki ylitsepääsemättömäksi sen, että hän olisi tuoreeltaan palannut työpaikalleen ja kohdannut entisen työyhteisönsä.

> *Sen verran rajut oli tunnelmat, että vaikka päätoimittaja sanoi, että hän haluaisi läksiäiskahvit järjestää ja ehkä olisi voitu mennä kaljalle sen jälkeen, niin siitä kieltäydyin*. (Mies, 51–60)

Niin tähän kuin aiempiinkin tutkimuksiin (esim. O'Donnell ym. 2015) haastatellut irtisanotut ovat jääneet kaipaamaan sitä, että heitä olisi kiitetty menneistä työvuosista tai jollakin tapaa myönteisessä hengessä muistettu viimeisenä työpäivänä. Kun tällaista kiitosta tai huomionosoitusta ei suotu, työnsä menettäneestä saattoi tuntua siltä kuin veistä olisi käännetty haavassa.

> *Kun ihminen on tehnyt pitkän uran työpaikassa, niin yleensä kun ne lähtee eläkkeelle tai jotain vastaavaa, niin kovasti paljon juhlitaan, juodaan skumppaa ja syödään kakkua. En nyt tiedä, että onko siinä* [potkuissa] *mitään juhlanaihetta, mutta jonkinnäköiset jäähyväisseremoniat olisi kuitenkin voinut pitää irtisanotuille*. (Nainen, 41–50)

Puheviestinnän tutkijat Maarit Valo ja Reeta Nitovuori (2016) esittävät kuitenkin, että johtajat pidättäytyisivät ainakin irtisanomistilanteessa antamasta myönteistä palautetta työntekijän suoriutumisesta, koska kehut ovat niin jyr-

kässä ristiriidassa tilanteen varsinaisen viestin eli irtisanomisen kanssa. Tutkijoiden haastattelemat irtisanotut pitivät irtisanomisen yhteydessä tulleita kehuja sopimattomina, kaksinaamaisina ja amerikkalaisena tapana viestiä.

Kun irtisanominen toteutuu yt-neuvottelujen kautta, lopputuloksena on useimmiten samalla kertaa useiden työsuhteiden päättyminen. Samassa tilanteessa olevat työntekijät voivat tarjota toisilleen arvokasta vertaistukea, mutta joissakin tapauksissa asioiden puiminen vertaisten kanssa saattaa ylläpitää ahdistusta. Tutkimushaastatteluissamme tuli esiin erilaisia kanssakäymisen muotoja: kokoontumiset ovat voineet olla spontaaneja illanistujaisia tai viimeisen lähetyksen tai lehden kunniaksi pidettyjä kutsujuhlia. Eriluonteisinakin niillä oli iso terapeuttinen merkitys:

> *Meillä rupesi siellä* [yksityisasunnossa] *juttu luistamaan niin helvetin hyvin, oltiin niin katkeria ja meitä vitutti niin saatanasti kaikkia ja meillä oli kaikilla hyviä, paskoja tarinoita kerrottavana, niin me* [iso osa irtisanotuista] *oltiin koko ilta* [siellä]. (...) *Siinä sitten hiottiin strategioita ja mietittiin hirmuisia kostoja*. (Mies, 51–60)

> *Mehän vietettiin* [lehden] *hautajaiset. Sinne oli kutsuttu kaikki, jotka oli koskaan ollut tekemässä sitä* (...): *entiset päätoimittajat, lehden kehittäjä, entiset AD:t, entiset toimittajat*. (...) *Meillä oli tosi kivat juhlat sitten. Oltiin yhdessä ravintolassa ja juotiin pussikaljaa kallioilla*. (Nainen, 31–40)

Irtisanottujen yhteisöjä on muodostunut myös Facebookiin, jossa on muisteltu menneitä hyviä aikoja ja manattu kelvottomia omistajia ja johtajia. Eräs tutkimukseemme osallistunut toimittaja huomautti kuitenkin, että vaikka vertaistukea on näinä päivinä tarjolla työnsä menettäneille toimittajille niin somessa kuin kasvokkain, kannattaa huolella tutustua siihen, miten toiset käsittelevät tapahtunutta ja tuntuuko heidän tapansa sopivalta itselle.

Tutkimusaineistoissamme tuli esiin myös tapauksia, joissa työntekijä oli irtisanomisensa jälkeen ottanut etäisyyttä entisiin työtovereihinsa. Muille tällainen vetäytyminen aiheutti neuvottomuutta; pitikö kaikesta huolimatta lähestyä työnsä menettänyttä vai antaa hänen olla omissa oloissaan? Muutama haastattelemamme toimittaja oli huomannut ottaneensa vetäytyjän roolin ir-

tisanomisensa jälkeen. Omaa ahdinkoa ei tuntunut hyvältä jakaa muiden kuin omien läheistensä kanssa.

> *Siitä laajasta joukosta minä vetäydyin. En halunnut lähteä purkamaan heidän* [työtovereiden] *kanssaan omia tuntojani enkä myöskään viitsinyt kuunnella heidän voivotteluaan, että "voi, voi", "onpa kauheata, kun teillä kävi näin". En nähnyt mitään tarvetta sille. Ehkä vähän pelkäsin sitä, että omat tunnelmat lyö niin vahvasti läpi, koska pelkotila, epätoivo ja pettymys oli sillä hetkellä vielä tosi pinnassa*. (Mies, 51–60)

Työnsä menettänyt muistaa kiitollisena tukijansa

Työpaikan menettäminen ei nykypäivän Suomessa ole poikkeuksellinen asia; SAK:n (i.v.) tilastojen mukaan tällä vuosikymmenellä 10 000–15 000 suomalaista on vuosittain irtisanottu yt-neuvottelujen päätteeksi. Hyvistäkään työntekijöistä ei välttämättä pidetä kiinni, kun yritys päätyy lopettamaan tappiollisia tai liian vähän tuottavia toimintojaan tai purkamaan fuusioissa kertynyttä päällekkäisyyttä. Tästä huolimatta irtisanomisiin liittyy yhä voimakkaita häpeäntunteita eikä työnsä menettämisestä välttämättä pystytä puhumaan muille kuin läheisille (Puntari & Roos 2007). Tutkimukseemme osallistuneista toimittajista muutama muisteli tyytyväisenä sitä, että oli päättänyt tulla asian kanssa julki Facebook-päivityksellään.

> *Sitten ajattelin, että pakko tämä* [irtisanominen] *on julkistaa. Eihän tästä mitään tule, jos jään tätä* [asiaa yksin] *miettimään. En nyt siinä* [julkistamisessa] *mitään häviäkään. Sitten kirjoitin Facebookiin, että etsin töitä, kaikenlaista saa tarjota* [ja] *näitä asioita osaan. Vähän niin kuin kaikki kiinnostaa*. (Nainen, 41–50)

Kun Facebookissa kertoi irtisanomisestaan, viestinlähettäjälle tuli myös kannustavia ja lohduttavia kommentteja. Tällaisia yhteydenottoja haastatellut toimittajat muistelivat lämmöllä.

> *Siinä hetkessä se* [yhteydenotto] *tuntui hirvittävän tärkeältä. Niin moni kävi sanomassa ihan pari sellaista lämmintä sanaa siihen. Ihan siis sellaiset puolitututkin*. (...) *Sai sellaisen vyöryn pieniä viestejä siitä, että ehkä mussa ei*

olekaan mitään vikaa. Se[hän] *on aina mun ensimmäinen ajatus, että jotain tein väärin.* (Nainen, 41–50)

Muutamille tutkimukseemme osallistuneelle oli synkkään tilanteeseen tuonut lohtua se, että he olivat saaneet tukea yhteistyötaholta, kuten asiakasyritykseltä tai freelancetoimittajalta. Irtisanotulle oli saatettu soittaa ja kertoa, kuinka yhteistyö oli sujunut ensiluokkaisesti eikä tämän työnjäljessä ollut koskaan ollut moitittavaa.

Yksikin tällainen tärkeä kontakti soitti erikseen ja halusi vain sanoa, että hän ei koskaan antanut sellaista palautetta, joka olisi johtanut tällaiseen toimenpiteeseen. (Nainen, 41–50)

Kriisipsykologi Soili Poijula on listannut ominaisuuksia, joiden turvin työnsä menettänyt säilyttää lannistamattomuutensa ja tasapaino palautuu hänen elämäänsä. Irtisanomisesta toipumisessa tarvitaan rohkeutta, ekstroverttiyttä, mielen joustavuutta, luovuutta, optimistisuutta, älykkyyttä ja huumorintajua. Yhtä lailla tärkeää on asettua sosiaalisten verkostojen tuettavaksi. Perheeltä, ystäviltä ja työtovereilta voi saada muun muassa myötätuntoa, käytännön apua, tietoa ja neuvoja. (Poijula & Ahonen 2007.)

Usea tutkimukseemme osallistunut toimittaja oli soittanut mahdollisimman nopeasti puolisolleen, vanhemmilleen ja muille läheisilleen. Epätodellinen tilanne oli muuttunut todellisemmaksi sillä, että sai kerrottua jollekin työpaikan ulkopuoliselle sen, mitä oli tapahtunut.

Mulle oli hirveän tärkeä myös kertoa aika nopeasti ihmisille se [asia] *ääneen, koska tilanne oli kumminkin niin absurdi, tai se tuntui semmoiselta, että tapahtuuko tämä nyt todella.* (Nainen, 31–40)

Kaikissa haastatteluissa kävi ilmi tavalla tai toisella, että työpaikkansa menettäneet tunsivat jälkeenpäin kiitollisuutta heitä tukeneita kohtaan. Tukijat olivat osanneet sanoillaan rohkaista ja lohduttaa sekä antaneet tilaa työnsä menettäneen tunneryöpyille ja yksinpuheluille.

Vaimo auttoi ihan älyttömästi. Pari, kolme viikkoa käytiin joka ilta pitkällä kävelyllä (...), *ja hän tuki ja rohkaisi* (...) *tekemään semmoisia päätöksiä,*

mitkä koen oikeiksi. Hän ei sanonut, mikä on hyvä tai huono, vaan hän oli vahvana tukena, [jotta pystyin] *tekemään oikeita asioita*. (Mies, 51–60)

Oikeastaan ainut poikkipuolinen kommentti tässä yhteydessä tuli eräältä irtisanotulta naistoimittajalta, joka oli kyllä kiitollinen hänelle osoitetusta myötätunnosta, mutta häntä ärsytti myötätunnon ilmaisijoiden kiirehtiminen tulevaisuuteen. Nämä kun valoivat tulevaisuudenuskoa kerta toisensa jälkeen vakuuttamalla, kuinka irtisanottu tulisi varmasti saamaan uutta työtä. Tällaisen optimistisuuden vastaanottaminen tuntui raskaalta aikana, jolloin lehtiä ja ohjelmia lakkautetaan ja toimituksia kutistetaan.

Toimitus velloo tunteiden myrskyssä

Työntekijä voi reagoida tietoon työsuhteensa päättymisestä rakentavasti, aggressiivisesti tai lamaantuneesti: Rakentavasti reagoiva irtisanottu kommunikoi ja ymmärtää tilanteen vakavuuden ja näkee tulevaisuuden mahdollisuuksia. Tosin rakentavuudella voi yrittää peittää kielteisiä tunteita. Aggressiivinen irtisanottu suuttuu ja syyttää, ilmaisee kaunaisuutta ja kostonhalua avoimesti tai peitetysti. Lamaantunut irtisanottu vetäytyy, hiljenee, tuntee ahdistusta tai avuttomuutta. (Kurtén & Salminen 2004.)

Tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien kuvausten perusteella valtaosa reagoi oman työsuhteensa päättymiseen rakentavasti, mutta haastatteluista saattoi lukea, että tilanne oli herättänyt myös peiteltyä aggressiivisuutta ja hetkellistä lamaannusta. Työsuhteen päättyminen oli aiheuttanut lähes poikkeuksetta tunnekuohun. Näin oli käynyt niissäkin tapauksissa, joissa työsuhde oli määräaikainen tai joissa aloite työsuhteen purkamisesta oli tullut työntekijällä. Vaikka työn päättymiseen oli voinut varautua jo etukäteen, sen aiheuttamien tunnereaktioiden voimakkuus pääsi yllättämään kokijansa. Valtaosin kyse oli ollut negatiivisista tunteista, ja monissa haastatteluissa niistä muodostui monikerroksinen kasauma. Yleensä tunne kytkeytyi selkeään kohteeseen: työyhteisöön, työnantajaan, toimentuloon ja ammatti-identiteettiin.

Vaikka journalistin työn on koettu muuttuneen yksitoikkoisemmaksi ja hektisemmäksi suorittamiseksi, työhön liittyy yhä paljon tyydytystä tuovaa itsenäisyyttä ja luovuutta (Koljonen 2013). Osa haastatelluistamme luonnehti

olleensa unelmatyössä, ja kun sellaisesta työstä joutui luopumaan, pettymyksen ja haikeuden tunteet olivat nousseet pintaan. Pettymystä saattoi tuntea omista tai työnantajan valinnoista, ja haikeuden kokemus liittyi työyhteisön tai arkirutiinien menettämiseen:

> *Voi veljet, kun olin pettynyt työyhteisön menettämiseen. Siihen konkretisoitui varmasti kaikkein vahvimmin ne pelot, epätoivot, pettymykset, menettämisen fiilikset. Kaikki se. Menetin melkein kuin perheen.* (…) *Se oli meidän oma lapsi ikään kuin se lähetys.* (Mies, 51–60)

Aikaisempien tutkimusten mukaan työn menettäminen iskee pahiten kokeneimpiin työntekijöihin (O'Donnell ym. 2015, Gabriel ym. 2013). Lopputili tulee heille yllättäen, sillä on huomattavia vaikutuksia heidän elämäänsä, ja se murentaa heidän ammatillista identiteettiä. Kokeneiden, yli 50-vuotiaiden toimittajien ahdinko kuului myös tähän tutkimukseen tehdyissä puhelinhaastatteluissa; työpaikan menetys kaihersi ja uudelleentyöllistymisen epätodennäköisyys masensi.

Yksilölliset erot näkyvät siinä, kuinka avoimesti haastattelemamme journalistit näyttivät tunteensa työn päättymishetkellä (ks. myös Valo & Nitovuori 2016). Aineistomme perusteella suru ja viha olivat läsnä lähes poikkeuksetta työnsä menettäneiden keskuudessa. Esimerkiksi kahdesti irtisanotuksi tullut toimittaja muisteli molemmilla kerroilla ottaneensa asian vastaan "todella raskaasti" ja ilmaisseensa tunteita avoimesti:

> *Ilmoituspäivää on edeltänyt uneton yö, järjetöntä itkemistä ja sellaista totaalista hallinnan puutetta. En ole pystynyt mitenkään järkevästi käyttäytymään. Olen saanut sen puhelun* [kutsu päätoimittajan luokse] *ja sitten* (…) *Siis minähän vain itkin. Ei siitä tullut mitään.* (…) *Ne on ollut mulle sellaisia suuria kaaoksen hetkiä. En muista niistä mitään. Pahalta on tuntunut.* (Nainen, 41–50)

Toinen haastattelemamme toimittaja sen sijaan kertoi pitäneensä tunteet sisällään työpaikalla ollessaan:

> *En olisi siihen* [tilanteeseen] *kaivannut tämmöistä tunnelatausta ollenkaan. Itse katsoin, että olen tekemässä siinä semmoisen sopimuksen, niin kuin olinkin. Siinä piti* [irtisanomis]*paketti ottaa vastaan tai päättää* [olla ottamat-

ta]. (...) *Itkujen aika on sitten, kun ollaan privaatisti omassa kodissa*. (Nainen, 41–50)

Kyseistä toimittajaa häiritsi se, että hän joutui lohduttamaan irtisanomassa ollutta esimiestä. Vaikka irtisanomiskeskustelussa pyrkimyksenä onkin myötäelävyys, roolien sekoittuminen aiheuttaa hämmennystä (Valo & Nitovuori 2016).

Maininnat itkemisestä liittyivät surun ohella muun muassa siihen, että työntekijä koki menettäneensä hallinnan, tunsi tuskaa luopumisesta ja oli ylipäänsä lamaantunut sekä järkyttynyt. Sitoutuminen työhön on journalistien keskuudessa niin vahvaa, että työn loppuminen voi vertautua tunnetasolla parisuhteen päättymiseen. Työntekijä saattoi kokea tulleensa petetyksi työnantajansa taholta, ja epäoikeudenmukainen kohtelu herätti vihaa, kiukkua, raivoa ja vitutusta. Mikäli työsuhteen päättyminen sisälsi nöyryyttäviksi tai loukkaaviksi tulkittavia sanoja tai eleitä, kielteiset tunteet mahdollisesti koteloituivat katkeruudeksi.

Minua vitutti ihan älyttömästi se [irtisanominen], *vaikka työskentely oli jo ollut aika ikävää siellä* (...) *Kyllä otin sen henkilökohtaisena loukkauksena, tavallaan sitä minun ammatillista osaamista kohtaan ja työpanosta kohtaan. Tässä on kiitos siitä*. (Mies, 51–60)

Tuli vähän semmoinen (...) *katkeruuskin ehkä hetkellisesti. Jos ylin johto tekee huonoja bisnespäätöksiä, niin tämähän on se helpoin tie. Sitten vaan irtisanotaan. Koin olevani semmoinen uhrilammas*. (Nainen, 41–50)

Irtisanominen otetaan usein henkilökohtaisesti ja siihen liittyy kokemus epäoikeudenmukaisuudesta, mikä vaikuttaa irtisanottujen henkiseen hyvinvointiin (Raito & Lahelma 2015). Vaikka työntekijä olisi yksi monista ”tuotannollisista ja taloudellisista syistä” irtisanottu, se osuu häneen yksilönä. Edes uudelleentyöllistyminen ei välttämättä poista syntynyttä ”henkistä lommoa”, kuten haastateltumme tuntemusta nimitti.

Vaikka kielteiset tunteet olivat etualalla työn päättyessä, tutkimusaineistossamme nousi esiin myös toisenlaisia tunteita. Jotkut haastattelemamme journalistit korostivat sitä, etteivät he kokeneet erityisen voimakkaasti sitä, kun heille oli ilmoitettu tai he itse olivat ilmoittaneet työsuhteen katkeami-

sesta. Voidaan jopa puhua ”ei-tunteista”, sillä haastatteluissa tällaiset tunteet ilmaistiin usein negaatioina, kuten ”ei katkeruutta”, ”ei spektaakkelia”, ” ei pahaa mieltä” tai ”ei ottanut henkilökohtaisesti”.

> *Sitten kävin allekirjoittamassa paperin ja* (...) *sanoin vain, että ulkona paistaa aurinko ja* (...) *moido. Ei mulla sitten ollut mitään katkeria tai pettymyksen tunteita siinä kohtaa*. (Nainen, 41–50)

Työn päättyminen synnytti myös joissakin haastatelluissamme myönteisiä tunteita. Kyse on voinut olla hyvin tilannekohtaisesta tunteesta. Esimerkiksi työntekijä saattoi tuntea itsevarmuutta irtisanomisen tai -sanoutumisen yhteydessä tai muuten vaikeaa tilannetta oli voitu työyhteisössä keventää osuvalla huumorilla. Hyvä tunne syntyi kenties myös siitä, että työ ei enää tuntunut yhtä mielekkäältä kuin ”vanhoina hyvinä aikoina”. Tällöin lopputili tuntui helpotukselta, ja se oli vapauttanut suunnittelemaan tulevaisuutta uudelta pohjalta.

> *Totta kai se* [irtisanominen] *oli hirveä järkytys, ja tosi kliseistä* [sanoa, mutta] *se oli myös samalla helpotus*. (...) *Nyt pääsen oikeasti piirtämään tyhjälle paperille tämän* [episodin] *jälkeen*. (Mies, 31–40)

Tiivistelmä

- Toimittajia jäytää epävarmuus tulevaisuudesta. Ammattikunta kokee joutuneensa sijaiskärsijäksi, ja työmotivaatio sekä luovuus ovat kärsineet, sillä toistuvat yt-kierrokset ovat pitäneet toimittajat koko ajan pelon pauloissa.
- Vaikka toimituksen johdon ymmärretään joutuneen puun ja kuoren väliin, useiden pomojen on nähty epäonnistuneen henkilöstön kohtaamisessa kriisitilanteessa. Yt-neuvotteluista on jäänyt salamyhkäinen vaikutelma, ja irtisanomisilmoitusten yhteydessä on esiintynyt niin robottimaista töykeyttä kuin koomiseksi kääntynyttä myötäelämistä.
- Työsuhteen päättymisen syyt jäävät yleensä arvailujen varaan. Työnantajat ovat puhuneet tuotannollista ja taloudellista syistä ja organisaatiomuutoksista. Työntekijät ovat yrittäneet haarukoida jargonin takaa todellisia syitä:

Onko noudatettu irtisanomisjärjestystä? Vai ovatko kenkää saaneet ne, joilla oli paras palkka ja kriittisin kieli?

- Lopputili aiheuttaa lähes aina tunnekuohun. Valtaosa on pyrkinyt suhtautumaan hankalaan tilanteeseen rakentavasti, mutta myös peiteltyä aggressiivisuutta ja hetkellistä lamaannusta on esiintynyt. Unelmatyössä luopuminen on nostanut pettymyksen ja haikeuden tunteet esiin.

4. luku

Työtä vailla

Vuosina 2014–2015 työttömiä toimittajia oli Suomessa enemmän kuin koskaan. Journalistiliiton jäsenistä seitsemän prosenttia oli vailla työtä, mikä tarkoitti yli tuhatta journalistia (Journalistiliitto i.v.a). Suhteellisesti ammattikunnan työttömyys oli yhtä korkealla tasolla 1990-luvun alun lamavuosina, mutta tuolloin ammattiliitto oli jäsenmäärältään puolet nykyistä pienempi (Raito 2013). Petteri Raito (emt.) on tutkinut 1990-luvun laman seurauksena työttömiksi jääneiden toimittajien selviytymistä. Tilanteet työmarkkinoilla ja selviytymistarinat olivat yksilöllisiä, eikä työttömiä toimittajia voinut luokitella yksioikoisesti aktiivisiksi tai passiivisiksi. Työmarkkinatilanteen ja työttömän siitä tekemien tulkintojen seurauksena yksilön ratkaisuina vuorottelivat aktiivinen työnhaku ja työmarkkinoilta vetäytyminen ja alistuminen (Raito & Lahelma 2015).

Myös tässä tutkimuksessa havaittiin, että työtä vailla voi olla monella tapaa: Joillekin tämä tarkoittaa työttömyyttä, toiset voivat määritellä vaiheen työnhauksi. Joillekin tämä vaihe on kotona olemista irtisanomisajan palkalla vailla työvelvoitetta. Tämä luku käsittelee toimittajien kokemuksia vaiheesta, jossa työ on päättynyt, mutta uutta työtä ei vielä ole. Luvun aineistona on käytetty kasvokkain tehtyjen teemahaastattelujen lisäksi puhelinhaastatteluaineistoa sekä puhelinhaastatteluista kirjoitettuja muistioita, joihin on tallennettu haastateltujen kertomia kokemuksia ja tarinoita. Vaikka tämän tutkimuksen fokus on uudelleentyöllistymisessä, työtä vailla olemisen sivupolku asettaa näkyväksi myös uudelleentyöllistymisen erityisyyden. Kaikille ei ole käynyt työnhaussa hyvin; moni on jäänyt työtä vaille.

Työtä vailla voi olla monella tapaa

Kansainvälinen työjärjestö ILO määrittelee työttömän henkilöksi, joka on työtä vailla, työhön käytettävissä ja etsii aktiivisesti työtä (Glossary of … i.v.).

Ahtaan määritelmän reunoilla on kuitenkin paljon myös muita ihmisiä, jotka mieltävät itsensä työttömäksi (Sihto & Myrskylä 2000). Tähänkin tutkimukseen haastatelluille toimittajille työttömänä oleminen merkitsi hyvin erilaisia tilanteita. Moni varsinkaan kasvokkain haastatelluista ei edes ollut ilmoittautunut työttömäksi työnhakijaksi. Uusi työ oli voinut alkaa hyvin nopeasti vanhan loputtua. Irtisanomisajalla kotona olleiden arki oli vastannut työttömyyttä siltä osin, että aikaa oli käytettävissä eikä töihin tarvinnut mennä. Tilanne saattoi silti poiketa paljonkin työttömän arjesta: elo tuntui taloudellisesti turvalliselta, ja usko siihen, että omaan tilanteeseensa pystyi vaikuttamaan, oli vahva. Myös TE-toimiston kanssa asioinnissa koetut vaikeudet saattoivat määrittää hyvinkin voimakkaasti sitä, millaisiksi omat toiminnan mahdollisuudet koettiin.

Puhelinhaastatteluissa kävi ilmi, miten monta erilaista olosuhdetta saattaa sisältyä siihen, mitä työttömyys-sanalla yleisesti kuvataan. Kun kysyimme haastatelluilta työtilannetta, osa joutui selittämään pitkään, sillä pelkkä työtön- tai työssä-vaihtoehdon valinta ei sopinut kuvaamaan heidän tilannettaan. Osa oli työttömänä, mutta opiskeli omaehtoisesti työttömyyskorvausta saaden, eikä siten ollut työttömän työnhakijan statuksella. Osa oli työttömänä, mutta teki satunnaisia töitä saaden soviteltua ansiosidonnaista tai sovittaen työnsä niin, että välillä toimeentulo tuli työstä, välillä työttömyysturvasta.

Kasvokkain haastatellut toimittajat olivat kaikki työllistyneet uudelleen joko journalistiseen työhön tai jollekin muulle, useimmiten kuitenkin viestintään liittyvälle alalle. (Uudelleentyöllistymistä tarkastellaan lähemmin luvussa 5.)

Työttömyydestä kertoessaan kasvokkain haastatellut katsoivat siis nykyhetkestä menneeseen, tilanteeseen, jossa olivat olleet, mutta johon liittyvät muistikuvat kerrottiin nykyisestä työssäolon kontekstista. Haastatteluissa nousi esiin työttömyysjakson epävarmuus ja epätoivo, mutta samalla haastatteluissa kerrotut tarinat voidaan nähdä selviytymistarinoiksi, ja ikävät muistot ovat voitettuja vaikeuksia, joista on jotain opittukin.

Toisensävyisiä olivat luonteeltaan ne puhelimitse käydyt keskustelut, joissa haastateltu oli paraikaa työtön, ehkä oli ollut sitä jo useita vuosia. Työttömyydestä oli tullut näille haastatelluille jokapäiväistä selviytymistä raha-asioista,

työnhausta ja työvoimaviranomaisista. Joissakin tapauksissa vallalla ollut tunne oli näköalattomuus tai toivottomuus, ainakin omasta työllistymisestä.

Tyhjiöön pudonneen tulevaisuus on täynnä turvattomuutta

Tutkija, toimittaja Jakke Holvas ja yhteiskuntatieteilijä Jussi Vähämäki (2005) vertailevat *Odotustila*-pamfletissaan uutta ja perinteistä työtä ja käsittelevät myös työttömyyden olemuksessa tapahtunutta muutosta. Tutkijoiden mielestä muutokset uhkaavat jäädä piiloon eikä riittävästi ole kiinnitetty huomiota, kuinka työ on alkanut hallita koko elämää:

> *Kun työ vie koko elämän, kun elämä on työtä, niin ei-työ tai työttömyys alkaa näyttäytyä "ei elämänä". Silloin kun työ sitoo kaikki suhteet, persoonallisuuden, identiteetin ja koko yhteisön, niin ei-työ on kaikkien suhteiden menettämistä, kelkasta putoamista, joka sulkee elämän kaikki mahdollisuudet*. (emt., 32–33.)

Haastatelluista moni tunsi pudonneensa sekä ajalliseen että yhteisölliseen tyhjiöön. Kun töitä ei enää ole, ihmisellä on yhtäkkiä paljon aikaa, joka aiemmin on kulunut töissä työtovereiden ympäröimänä. Moni haastatelluista koki toimettomuuden ja työyhteisön puuttumisen vaikeaksi.

Toki vapaa-ajan lisääntyminen saattoi tuntua tervetulleeltakin kiireisten työvuosien jälkeen; oli aikaa harrastaa, tavata ystäviä, levätä. Vapaa-ajasta nauttiminen on kuitenkin vaikeaa, jos uutta työpaikkaa ei ole vielä tiedossa, työllistyminen tuntuu epävarmalta tai taloudellinen tilanne on hankala.

> *Sitten se oli jotenkin vapauttavaa, että (...) nyt saan olla työtön. Olin ihan rehellisesti iloinen jopa siitä, mutta sitten samaan aikaan tietenkin toinen puoli minusta oli huolissaan: mitä jos en saakaan töitä*. (Nainen, 41–50)

> *Valmistauduin koko ajan siihen, että saatan olla todella pitkään työtön tai päästä nopeasti töihin. Mulla oli semmoinen hyvin ristiriitainen olo tässäkin vaiheessa. Pitäisikö mun olla nyt tosi aktiivinen ja tehdä just niitä asioita mitä haluan, vaikka harrastaa liikuntaa enemmän (...), vai kannattaisiko mun käyttää tämä aika siihen, että todellakin hankin työpaikan nopeasti?* (Nainen, 31–40)

Kun irtisanotuilta brittitoimittajilta kysyttiin sitä, mikä tulevaisuudessa huolestuttaa heitä eniten, puolet valitsi vastausvaihtoehdoista rahan (Nel 2010). Moni tähänkin tutkimukseen haastatelluista pohti tulevaisuuttaan nimenomaan taloudelliselta kannalta ja teki hätäsuunnitelmia, jotta saisi elantonsa turvattua jatkossa. Ne, joiden taloudellinen tilanne oli hyvä, saattoivat ottaa rauhallisemmin. Joko irtisanomisajan palkka tai puolison tuoma taloudellinen turva mahdollisti työvuosista toipumisen, oman suunnan etsimisen, ajatusten kokoamisen rauhassa ja suunnitelmallisen täsmätyönhaun.

Niiden, joilla ei tätä rauhaa ollut, arki oli toisenlaista: yritystä verkostoitua, työnhakua kaikkiin hiemankin mahdollisiksi kuviteltaviin avoimiin paikkoihin, freenä työskentelyn suunnittelua, yhteydenottoja entiseen työnantajaan, sijaisuuksiin ja juttukeikkoihin tarttumista, ajatuksia alanvaihdosta.

> *Siinä oli semmoisia jännityksen aikoja.* (…) [Sitä] *mietti, mitä sitten ja pääsenkö enää ikinä mihinkään. Sitten vähän semmoista* [pohti], *että* (…) *joutuu ihan oikeasti tekemään jonkun semmoisen suunnitelman, että miten* (…) *tienaan omat rahani ja maksan omat eläkkeeni.* (Nainen, 41–50)

Jotkut kuvasivat työttömyysjakson osuneen hyvään saumaan ja työnteosta vapautuneen ajan tulleen konkreettiseen tarpeeseen: lapset olivat vielä siinä iässä, että oli hyvä olla vanhempana kotona, tai oma vanhempi tarvitsi omaishoitoa tai muuta apua. Eräs haastatelluista koki näin jälkikäteen kiitollisuutta siitä, että oli voinut työn päättymisen takia viettää aikaa kuolevan isänsä kanssa. Myös aiemmissa tutkimuksissa työttömyyden kokeneet ovat huomauttaneet, että ajanjaksossa oli hyviäkin puolia (esim. Puntari & Roos 2007, Kortteinen & Tuomikoski 1998). Toisaalta toisissa tutkimuksissa on kyseenalaistettu työttömien todistukset kokemuksen myönteisistä puolista puolustuskannalta ponnistavana jälkikäteisenä järkeilynä (esim. Vickers 2009).

Haastatteluissamme työttömyyskokemusta arvioitiin yleisimminkin: eräs uudelleentyöllistynyt toimittaja kuvasi työttömyyden kokemusta kasvattavaksi. Hän ei ollut kuvitellut aiemmin joutuvansa työttömäksi, mutta nyt hän sai kokea ”muiden todellisuutta”, vaikka olikin sanojensa mukaan ”hyväosainen työtön”. Toisen mielestä työttömyys oli terveellinen muistutus omalle itsetunnolle, jota aiemmin oli vaivannut harha omasta erinomaisuudesta. Eräs

haastateltu kuitenkin kuvasi työttömyyden kokemusta pysäyttävästi: hänelle se merkitsi identiteetin murtumista.

Helpotusta tulee toiminnasta, tukea saadaan kohtalotovereilta

Työttömistä suomalaisjournalisteista tehdyssä pitkittäistutkimuksessa ilmeni, että työttömyyden aiheuttama mielialan lasku ja vaikea taloudellinen tilanne yhdistettynä puuttuvaan viranomaisten tukeen aiheuttavat pitkäkestoisen vaikutuksen ihmisten elämään (Raito & Lahelma 2015). Tästä oli viitteitä myös tekemissämme puhelinhaastatteluissa:

> *Eräs haastateltavamme kuvasi olevansa malliesimerkki syrjäytyvästä. Hän ei jaksa enää yrittää hakea töitä, yt-neuvotteluista seurasi masennus, eikä sitä ainakaan toimettomuus paranna – eikä myöskään tunne, ettei enää 54-vuotiaana kelpaa töihin.* (Nainen, 51–60, puhelinhaastattelumuistio).

Selviytymistä työmarkkinoilla edesauttaa toimijuuden säilyminen, jota tukevat myönteiset ja kannustavat kokemukset. Toisaalta kova yrittäminen ja ahkera työnhaku saattavat johtaa myös uupumiseen ja turhautumiseen. (Emt.)

Työn loppuminen ja työtä vailla oleminen ovat kaikille olosuhde, joka aiheuttaa muutoksia arkeen ja vaatii sopeutumista muuttuneeseen tilanteeseen. Kaikille työttömyys ei kuitenkaan näyttäydy samanlaisena, eikä kaikilla ole samanlaisia voimavaroja tilanteen kohtaamiseen. Osalle onnistuneesti läpikäydyt aiemmat menetykset ovat lisänneet voimavaroja ja selviytymiskeinoja ja auttavat selviytymään nykyisessä kriisissä, osalle menetyksiä on kasaantunut liikaa tai monet yhtäaikaiset ongelmat ovat liikaa suhteessa voimavaroihin ja irtisanominen voi katkaista selviytymisen (Poijula & Ahonen 2007).

Haastattelujemme perusteella työttömyydestä selviämiseen vaikuttaa ainakin se, miten työt päättyvät, millaisia kokemuksia työsuhteen aikana karttui (esimerkiksi työpaikkakiusaaminen, työtilanteen kuormittavuus, aiemmat yt-prosessit ja muut muutokset työpaikalla) ja mikä oli kyseisen henkilön elämäntilanne työsuhteen katketessa. Myös se, miten oman tilanteensa mieltää, voi auttaa asian käsittelyssä:

En silloinkaan kokenut, että olen työtön vaan haen töitä. En missään vaiheessa antanut valtaa ajatukselle, että tässä nyt oli tämä mun työura. (...) *Kylmä hiki saattoi aamuyöstä nousta otsalle sen takia, että ajatteli, miten taloudellisesti pärjää. Mun itsetunto tai minäkuva tai semmoinen henkinen kestävyys ei ollut koetuksella.* (Nainen, 41–50)

Usko ja luotto. Asenne, että asiat ratkeavat ja elämä kantaa. Myös äitiys oli käännekohta. Sen ansiosta olin valmis muutoksille. Irtisanomisen kokeminen positiivisena asiana; saan tehdä jotakin uutta. Muutos oli odotettu. Nyt taloudellinen tilanne oli helpompi kuin aiemmissa irtisanomisissa. (Nainen, 41–50, vastaus puhelinhaastattelukysymykseen: mitä itse olet tehnyt työttömyydestä selvitäksesi?)

Arjen täyttäminen mielekkäällä toiminnalla oli monelle tapa tuntea itsensä tarpeelliseksi. Kuten eräs haastateltu totesi, toimittaja on työnsä puolesta aktiivisesti yhteiskunnassa mukana seuraten asioita, analysoiden ja tulkiten tilanteita. Luontevaa oli jatkaa aktiivista toimintaa jossain muodossa työn päätyttyäkin.

Toimettomuuden ja tarpeettomuuden kokemusta vastaan tutkimukseemme osallistuneet toimittajat taistelivat työnhaulla. Lisäksi työtä vailla olleet täyttivät arkensa erilaisella toiminnalla (ks. myös Kortteinen & Tuomikoski 1998). Se saattoi olla tutkimukseemme osallistuneille vapaaehtoistyötä, poliittista aktivoitumista, aputyötä talkoolaisena, urheiluseurassa toimimista, metsä- tai rakennustöitä, mökin, veneen tai puutarhan kunnostusta ”pään kasassa pysymiseksi” ja ”psyykkisen puolen hoitamiseksi”.

Yllätyksenä saattoi kuitenkin tulla, että aktiivisena ja toimeliaana pysyminen ei olekaan itsestään selvää. Kuten eräs puhelimitse haastateltu kuvasi:

Haastateltu kuvitteli ennen itsestään, että jos jää työttömäksi, kääntää jokaisen kiven ja jaksaa yrittää, mutta nyt huomaakin, miten nopeasti passivoituminen tapahtuu. Elämä hidastuu, itse passivoituu, oma-aloitteinen koulutuspaikan etsintä vain jää. Hän ei etukäteen tiennyt, miten paljon työttömyys muuttaa. (Nainen, 41–50, puhelinhaastattelumuistio).

Moni irtisanotuista sai apua myös työterveydestä. Esimerkiksi psykologin kanssa käydyistä keskusteluista oli ollut usealle hyötyä. Kaikilla keskustelu-

apua kaivanneilla ei ollut mahdollisuutta käyttää työterveyden palveluja. Kuitenkin myös he olivat saattaneet löytää tukea yksityisen puolen psykologeilta, mielenterveystoimistosta tai seurakunnalta.

> *Olin päättänyt, että en ota kriisiterapiaa vastaan, koska mulla oli semmoinen vahva olo, että selviän tästä ihan hyvin.* (...) *Tunteet mitkä mulla oli,* [oli] *just tämmöiset epätoivo ja identiteetti murtuu ja suru ja orastava viha jotain kohtaan.* (...) *Ajattelin, että ne on hyvin normaaleja tunteita siinä tilanteessa.* (...) *Sitten ajattelin sitä, että menisin ilmaiseen hierontaan tai mihin tahansa ruumiinhoitoon liittyvään palveluun,* [niin] *miksi en mene hoidattamaan päätäni.* (...) *Terapeutilla ei tarvinnut esittää mitään.* (...) *Se oli myös päivätoimintaa: jos kalenterissa on, että yhdeltätoista terapia, niin sitten sinne herätään ja mennään.* (Nainen, 31–40)

> *Jäi katkeruus irtisanomisesta ja sitä edeltäneestä kiusaamisesta, ja syyllisyys, ettei käyttänyt kaikkia keinoja vastaantaisteluun. Keskusteluapua sai seurakunnalta ja heti tuoreeltaan irtisanottujen tukipalvelusta sai apua.* (Mies, yli 61, vastaus puhelinhaastattelukysymykseen: keneltä muulta olet saanut tukea?)

Vertaistuen merkitys korostui erityisesti puhelinhaastatteluissamme. Irtisanomisen kokeneiden kollegoiden kokemukset auttoivat (ks. myös Puntari & Roos 2007). Monelle esimerkiksi suljetussa Facebook-ryhmässä käydyt keskustelut olivat tärkeä vertaistuen ja asioiden jakamisen, kannustuksen, verkostoitumisen ja työmahdollisuuksien vinkkaamisen kanava. Töiden päättyminen ei merkinnyt vain töiden loppumista. Sulkeutuneen toimituksen oven taakse jäi useimmilla myös kokonainen työyhteisö, josta irtautuminen ei ollut kivutonta. Sosiaalisesta mediasta löytyi toisia irtisanottuja tai työttömiä toimittajia, joiden kanssa asioista pystyi keskustelemaan eri tavoin kuin oman perheen tai media-alan ulkopuolisten ystävien kanssa.

Työtön pohtii osattomuutta ja haluttavuutta

Aiemmissa tutkimuksissa on ilmennyt se, että toimittajat kokevat ammatillisen verkostonsa kutistuvan työttömyyden myötä (esim. Raito & Lahelma 2015). Tekemissämme haastatteluissa kuvattiin, kuinka vaikeaa oli jättää työ-

yhteisö ja samalla menettää tunne siitä, että kuuluu johonkin. Kyse on laajemmasta osattomuuden kokemuksesta: kun työtä tekevä jakaa yhteisen tietämyksen, tuntee vaikuttavansa asioiden kulkuun, kokee olevansa yhteisön jäsen ja hyödyksi suomalaiselle yhteiskunnalle, työtä vailla oleva mieltää jäävänsä osattomaksi kaikesta edellä mainitusta (Poijula & Ahonen 2007). Vaikka pätkätöistä toiseen siirtyvän kuulumisen tunne poikkeaa todennäköisesti useita kymmeniä vuosia samassa toimituksessa työskennelleen toimittajan tunteesta, molempien ammatti-identiteeteissä tapahtuu huojumista työn lähtiessä alta.

Haastatellut toimittajat eivät kokeneet, että heidän toimittajuutensa olisi lakannut olemasta töiden loputtua. He identifioituivat vahvasti toimittajiksi huolimatta mahdollisista alanvaihtosuunnitelmista, uudelleenkouluttautumisesta, työpaikasta eri alalla tai menetetystä toivosta työllistyä enää journalismin parissa. Vastaava havainto ammatti-identiteetin pysyvyydestä on tehty irtisanottujen toimittajien keskuudessa myös Britanniassa ja Australiassa (Sherwood & O'Donnell 2016, Nel 2010).

Suomalaisia työttömiä journalisteja käsitelleen tutkimuksen mukaan kokemus ammattitaidon säilymisestä työn päättymisen jälkeen erotti toimittajat väliportaan päälliköistä (Raito 2013). Ammattiprofiilin säilyminen mahdollisti toimittajille ajatuksen, että journalismin tekeminen luovana työnä kantaa eteenpäin ja töitä voi jatkaa, vaikka työsuhde olisikin tullut päätökseen. Toisaalta haastattelemamme toimittavat kertoivat, että työttömänä ja töitä hakiessa saattoi kokea epävarmuutta ja huolta suhteessa omaan haluttavuuteen työmarkkinoilla. Olivatko omat työelämän taidot ja saavutukset enää minkään arvoisia?

> *Siinä tuli ihan semmoinen olo, että olen ihan nobody.* (…) *Hyvin terveellinen jakso tämä oli sikäli,* (…) *että jotenkin* [olin] *vähän semmoisessa harhassa, että kun osaan niin paljon ja olen niin kokenut, niin kyllä minä aina töitä saan*. (Nainen, 41–50)

> *Tottakai miettii, kelpaako tämä mun työkokemus enää mihinkään muuhun kuin aikakauslehteen, jossa työpaikkoja ei ole olemassa, ennen kuin joku lähtee pois*. (Nainen, 31–40)

Työnhaun aikana saatettiin tietoisestikin pohtia ammatti-identiteettiä, miettiä omia vahvuuksia ja peilata omaa työhistoriaa. Eräs puhelimitse haastateltu toimittaja kuvasi työstäneensä mielessään, mikä on irtisanotun ihmisen kuva muiden silmissä, ja miettineensä, mikä hänen oma identiteettinsä on ja kuinka se riippuu siitä, missä on töissä.

Joillakin ajatukset journalistin työstä olivat alkaneet muuttua. Toimittajan työ alkoi tuntua kotoa tarkasteltuna toisenlaiselta kuin sitä toimituksessa hengittäessä. Eräs haastateltu kuvasi, miten hän miettisi pitkään paluuta journalismin pariin, jos sellainen työtilanne vielä avautuisi. Hänellä ei ollut enää ajatusta ”vakityön pakosta”, vaan satunnainen juttujen kirjoittaminen freelancepohjalta oli mielekkäämpää.

Kun on sivussa toimittajan työstä ja seuraa journalismia osana yleisöä, mutta yhä journalistin silmin, voi oma tilanne nousta esiin myös yllättävästi: epäoikeudenmukaisuuden kokemukset ja oman työllistymisen epävarmuus saattavat tuoda esiin haastatellun toimittajan kateudeksi ja mustasukkaisuudeksi nimeämiä tunteita:

> *Kun mulla oli just se määräaikaisuus loppunut, kun oli saanut tosi hyvää palautetta jutuista ja* (...) *tiesi itsekin onnistuneensa tosi hyvin ja sitten on kuitenkin se, joka saa lähteä. Sitä sitten kyttäili tosi helposti lukijana muitten töitä. Onko toikin nyt sitten niin paljon parempi kuin minä?* (Nainen, 41–50)

Kilpailu työstä on kovaa, ja välillä kilpailussa jonkun toisen pärjääminen tuntuu omalta häviöltä ja aiheuttaa kielteisiä tuntemuksia, kuten pätkätyökierteessä sinnittelevä toimittaja tunnusti:

> [Sellaisia ajatuksia] *on vähän, että minäkin olisin voinut tuon työpaikan ottaa, mutta kiva sulle. Sekin* [kokemus] *on ollut kasvattavaa. Vaikka sitä toivoo kollegoille pelkkää hyvää, niin samaan aikaan toivoo, että ne ei veisi niitä* [työ]*paikkoja, mitä itse havittelee.* (Mies, 31–40)

Toimittajaa suututtaa TE-toimiston byrokratia ja passiivisuus

Työ- ja elinkeinoministeriö selvitti vuonna 2015 työ- ja elinkeinotoimistojen asiakkaiden tyytyväisyyttä TE-palveluihin. Vaikka selvityksessä nostettiin

esiin paljon kehittämiskohteita, kokonaisuudessaan asiakkaiden arvioitiin olevan ”varsin tyytyväisiä” palveluihin. Selvä enemmistö vastaajista oli tyytyväisiä asioinnin helppouteen, sähköisiin palveluihin, yhteydenpitoon TE-toimistoon, palvelun asiantuntevuuteen, ystävällisyyteen ja hyödyllisyyteen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Hyvin toisenlaisen tuloksen TE-toimistojen palvelujen toimivuudesta saatiin Akavan jäsenille vuonna 2016 tehdyssä kyselyssä. TNS Gallupin kyselyssä 56 prosenttia akavalaisista oli tyytymättömiä TE-toimiston tehokkuuteen. TE-toimiston asiantuntijuuteen tyytymättömiä oli 50 prosenttia ja palvelun nopeuteen 46 prosenttia. Vain 11 prosenttia vastaajista koki, että TE-toimistoista oli ollut apua heidän tavoitteidensa jäsentämisessä ja 16 prosenttia koki saaneensa apua tavoitteidensa saavuttamiseen. (Koskinen 2016.)

Haastattelemiemme toimittajien kokemus TE-toimistoista oli lähempänä akavalaisten tuntoja kuin ministeriön selvitystä. Viranomaisilta ei ole juurikaan herunut apua toimittajien työllistymiseen, ja TE-toimistot mielletään passiivisiksi, byrokraattisiksi virastoiksi:

> *Olen huomannut, että tällä alalla oleville TE-toimisto on joutunut nostamaan kädet pystyyn, koska ei heille juuri mitään tämän alan hommia tule avoimeksi. Hekin on suunnilleen myöntäneet, että hoidat varmaan työllistymisen ihan itse, koska näytät saavan noita töitä kuitenkin. Joo, niin saankin. Koko ajan jotain pätkää tulee kyllä.* (Mies, 31–40)

TE-toimiston viestinnän edessä moni haastatelluista toimittajista oli kokenut neuvottomuutta, ihmetystä ja jopa huolta tai pelkoa. Tutkimusaineistosta löytyy useita mainintoja siitä, miten TE-toimiston kirjeet koetaan uhkaaviksi. TE-palvelut näyttäytyvät pelottavana pakkovaltana, johon toimenpiteiden kohteena olevalla ihmisellä ei ole vaikutusvaltaa. Esimerkiksi työnhakijan urasuunnitelmiin suhtaudutaan penseästi, jopa lannistavasti:

> *Olen tavannut sanoa, että kun sen kynnyksen yli kävelee, niin vähäinenkin itsetunto karisee. Se on ihan järkyttävää se palvelu.* (...) *Mulle oli* [jo kerran sieltä] *sanottu, että ei ole töitä. Olin tehnyt itselleni suunnitelman, mitä halusin tehdä. Menin virkailijalta kysymään sitä* [mielipidettä suunnitelmaani]. *Se sanoi, että ai olet media-alalla. No, sulle voin ihan suoraan sanoa, että Taikkiin et sitten hae.* [Virkailijan kommentti liittyi siihen, että] *olin*

halunnut opiskella pitemmälle, kun silloin tuli se muutos, että ansiosidonnaisella saisi opiskella. Se [virkailija] *oli vain* [sitä mieltä], *että media-alalle ei työllisty ketään, TaiK ei työllistä ketään* [ja] *sitä yhdistelmää* [hän ei] *suosittele. Kerroin sille, että olisin halunnut opiskella nettisivujen koodaamista*, [jotta] *olisin voinut toteuttaa niitä mun hulluja ideoita. Se* [kysyi], *minkä ikäinen* [olen]. *Sanoin 38. Joo, olet liian vanha, et sinä enää opi. Nämä oli ne viestit, mitä sieltä sain.* (Nainen, 41–50)

Karut kokemukset kertovat, kuinka ihmiset pyrkivät parantamaan omaa tilannettaan työmarkkinoilla, mutta törmäävät TE-toimiston tulkintoihin. Osa oli onnistunut neuvottelemaan itselleen toivomansa mahdollisuuden, esimerkiksi oikeuden omaehtoiseen opiskeluun jopa korkeakoulussa työttömyyspäivärahalla. Toinen oli saanut pettymyksekseen kuulla, ettei voi ottaa jo saamaansa sosiaalipuolen ammattikorkeakoulupaikkaa vastaan, koska TE-toimisto eväisi häneltä työttömyyspäivärahan, mikäli hän alkaisi opiskella. Eräs naistoimittaja kertoi, miten loukkaavaa oli, kun TE-toimistosta neuvottiin kouluttautumaan lähihoitajaksi, niin kuin ”muutkin hänen ikäisensä naiset”. Hänen kokemuksensa on tismalleen sama kuin näyttelijä Kati Outisella, joka on puhunut julkisuudessa keski-ikäisen naisen asemasta työmarkkinoilla (Ilta-Sanomat 2017). Outisen mukaan se, että naisille ehdotetaan TE-toimistossa hoiva-alaa, kertoo ennen muuta yhteiskunnallisista rakenteista ja siitä, millaisiin töihin tietynikäisten naisten ajatellaan kykenevän – ja millaisiin tehtäviin heistä ei viranomaisten mielestä ole.

Osa puhelimitse haastatelluista toimittajista kertoi, etteivät uskalla yrittäjästatuksen saamisen pelossa ottaa heille tarjoutuvia satunnaisia työtilaisuuksia. He pelkäsivät keikkatöiden johtavan työttömyysturvan menettämiseen. He olivat työttömäksi jäätyään joutuneet kovasti todistelemaan, etteivät olleet yrittäjiä, koska olivat tehneet satunnaisia juttukeikkoja. Työttömänä satunnaisten töiden ottaminen koettiin byrokratian takia vaikeaksi, vaikka juttukeikkoihin olisi ollut sekä aikaa että halua.

Tämän tutkimuksen haastattelut vahvistavat jo aiemmin havaitun seikan, että työttömät toivovat parempaa institutionaalista apua tilanteeseensa (Raito & Lahelma 2015). Toimittajat ovat korkeastikoulutettuina asiantuntijoina varmasti hankala ryhmä, jolle oikeanlaisten työllistämispalveluiden kohden-

taminen on vaikeaa. Silti haastatteluiden pohjalta näyttäisi siltä, että vaikka moni toimittaja uskoo olevansa itse oman työllistymisensä asiantuntija, heillä ammattikuntana on kuitenkin odotuksia TE-keskuksen palveluja kohtaan. Yhdet kaipaavat aktivointia ja neuvoja työllistymisensä tueksi, toiset taas haluavat pidempää liekaa ja vapautta suunnitella omaa urapolkuaan myös työttömänä ollessaan.

Meidän haastattelemistamme toimittajista moni koki työvoimakoulutustilaisuudet turhiksi. Vain yksi haastateltu mainitsi, että cv:n hiomiskoulutuksesta oli ollut hänelle paljon apua. Haastatellut myös ihmettelivät, miten työttömyysilmoituksen tekeminen sähköisen lomakkeen täyttämällä onnistuu niiltä, joilla ei ole koulutusta tai hyvää suomen kielen taitoa, kun työttömäksi ilmoittautuminen oli heistä itsestäänkin vaikeaa ja monimutkaista. Muutaman kerran mainittiin myös TE-toimiston kanssa asiointiin liittyvä häpeäntunne ja tunne siitä, että on tippunut niin sanotuksi kakkosluokan kansalaiseksi, jonka pärjääminen ei kiinnosta ketään.

Toimintakyvyn säilymisen kannalta on merkittävää, että ihminen kokee alanvaihdoksen tai muunlaisen uudelleensuuntautumisen olevan hänen hallittavissaan. Haastatelluistamme monilla oli ennakko-odotuksena, että TE-palveluiden tarkoitus on auttaa heitä työllistymään. Media-alaa tuntevina, koulutettuina ja asiantuntija-ammatissa toimineina monella heistä oli myös näkemys siitä, mikä heidän tilanteessaan olisi ollut järkevää työllistymisen kannalta. Haastatellut kuvailivat äimistystään ja järkytystään, kun heidän omat ajatuksensa tyrmättiin tai niitä ei kuunneltu, tai kun heille suoraan sanottiin, ettei TE-toimistosta löydy apua työllistymiseen.

> *Taisin kaksi tai kolme eri ihmistä siellä tavata. Ei heillä ollut mielenkiintoa kuunnella eikä ajatella luovasti sitä, minkä tyyppinen ihminen olen ja minkälaisia hommia* [voisin tehdä], *vaan he päätteli mun olemuksesta ja puheista ja koulutuksesta ilmeisesti sen, että olet sen tyyppinen ihminen, että löydät kyllä itse työpaikkasi. Siihen loppui se palvelu.* (...) *Olen ajatellut paljon, että nyt kun on suurtyöttömyyttä ja jos kaikki saavat samanlaista kohtelua siellä, niin mikä on työvoimaviranomaisen tehtävä ja rooli* [ja] *miten he täyttävät sen. Ilmeisesti vain kirjataan ihmiset kirjoihin ja kansiin ja pidetään tilas-*

toja yllä. Ei tullut yhtään aktiivisuutta sieltä puolen muhun päin. (Nainen, 41–50)

Journalistiliiton toimintaa osa puhelimitse haastatelluista kritisoi, osa oli tyytyväisiä. Liittoa kritisoitiin erityisesti siitä, että tukimuodot rakentuvat vakituisen työn ja sen loppumisen ympärille ja pätkätyöntekijät, silpuntekijät ja freet unohdetaan. Työelämän murroksen pitäisi näkyä haastattelujen perusteella paremmin myös liiton toiminnassa. Osa tutkimukseemme osallistuneista koki jääneensä yksin, sillä yhteisen edunvalvojan toiminta näyttäytyi heille printtimedian vakituisista töistä irtisanottujen puolestapuhumisena.

Puhelinhaastattelujen perusteella Journalistiliitolta oli saatu erityisesti lainopillista apua. Tarjolla on ollut niin yleistä neuvontaa kuin irtisanomisten riitauttamiseen liittyvää konkreettista tukea, esimerkiksi juristien läsnäoloa yt-neuvotteluihin liittyvissä tilaisuuksissa. Jotkut haastatelluista mainitsivat hyvät koulutukset ja kurssit. Liitolta puolestaan kaivattiin aktiivisempaa otetta: aktiivista työttömäksi jääneiden tavoittamista, tietoiskuiltoja, läsnäoloa, konkreettista tukea freelancetyön aloittamiseen, neuvoja juttujen myymiseen ja oman työn markkinointiin, työntekijöiden ja työnantajien saattamista yhteen.

Uuden työn etsiminen kysyy avoimuutta ja sinnikkyyttä

Puhelinhaastatteluissa kysyimme työn hakemisesta: mille aloille haastatellut olivat hakeneet ja kuinka monia työhakemuksia lähettäneet? Haastatelluista valtaosan hakemusmäärä pysyi kymmenissä (noin 60 prosenttia oli hakenut alle 50:tä työpaikkaa, 42 prosenttia alle 10:tä), mutta joukossa oli niitäkin, jotka olivat tehneet satoja hakemuksia. Erottautuminen muista samaa työpaikkaa hakevista koettiin vaikeaksi: kilpailu töistä oli kovaa, ja hyvästä hakemuksesta huolimatta jo haastatteluun pääseminen oli vaikeaa. Se turhautti haastateltujamme, samoin kuin hakua seuraava hiljaisuus: hakija ei aina saa edes ei kiitos -kirjettä vastaukseksi hakemukseensa.

Erään haastatellun kokemus oli, että työnantajat haluavat palkata tutun ja turvallisen eivätkä lähde ottamaan riskejä. Siksi työpaikan saa joko ennalta

tuttu työnhakija omasta talosta tai ainakin sellainen hakija, jonka joku työpaikalla tuntee tai tietää ”hyväksi tyypiksi”.

> *Olen huomannut monessakin* [tilanteessa], *että alalla on semmoinen käsitys, että kaikki hyvät on töissä tai kaikki parhaat kirjoittajat on meillä*. (…) *Jos tämmöistä käsitystä on rekrytoijilla, niin niilläpä jää monta kultakalaa haaviin saamatta*. (Nainen, 41–50)

Työnhaku on alkanut muistuttaa työtä: pitää hankkia suosituksia ja verkostoitua, kouluttautua lisää, osoittaa olevansa aktiivinen ja ottaa oman markkina-arvonsa ylläpitämiseksi vastaan mitä tahansa työtä (Pyöriä & Ojala 2017, ks. myös Holvas & Vähämäki 2005). Myös tähän tutkimukseen haastatellut todistivat, kuinka työpaikka työllistää jo hakuvaiheessa:

> *Työnhaku on nykyisin ihan hirveää: pitää tehdä videoita, puhua ruotsia, englantia ja suomea, käydä psykologisissa testeissä, tehdä harjoitustehtäviä. Se ei todellakaan ole sellaista kuin monet mieltää, että on tosi helppo saada töitä*. (Nainen, 21–30)

Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa vertailtiin johtavassa asemassa ja työuransa viime vaiheissa olleiden selviytymistä työn menetyksestä (Gabriel ym. 2013). Yhtenä esimerkkitapauksena kehnosta selviytymisestä oli ”haavoittunut soturi”, joka piti salassa jopa ystäviltään ja verkostoiltaan todellisen työmarkkina-asemansa. Tämän tutkimuksen haastatteluissa tuli vastaan päinvastaisia, myönteisiä esimerkkejä: kun oli keskusteluissa ja sosiaalisessa mediassa kertonut avoimesti etsivänsä töitä, sillä oli usealle ollut yllättäviä seurauksia, parhaimmillaan työpaikka. Liian tyrkky ei kuitenkaan saa olla, muistutti eräs haastateltu toimittaja. Epätoivokaan ei saa näkyä työnhaussa. Älä hae liikaa, se pilaa maineesi, oli eräs haastateltu saanut ohjeeksi työllistymiskonsultilta.

Uudelleentyöllistymisessä parhaimpana apuna olivat olleet toimittajakollegat ja muut työstä kehkeytyneet verkostot. Esimerkiksi puhelinhaastattelujemme perusteella aktiivinen verkostoituminen nousi yhdeksi keskeisimmistä keinoista edistää työllistymistä.

Osa lähestyi työnantajia avoimilla hakemuksilla tai rakensi muuten yhteyksiä mahdollisiin työnantajiin. Muutama irtisanottu tai itse irtisanoutunut ei ollut missään vaiheessa varsinaisesti vailla työtä eikä näin ollen joutunut

osallistumaan hakurumbaan. Työpaikka saattoi olla jo valmiina odottamassa, tai heitä pyydettiin uuteen paikkaan töihin, kun tieto irtisanomisesta tuli julki. Näitä sujuvasti uudelleentyöllistyneitä oli tutkimukseen osallistuneissa kuitenkin varsin vähän.

Irtisanomisajan palkka ilman työvelvoitetta, muuten hyvä taloudellinen tilanne tai muutamalla tauko työstä esimerkiksi vanhempainvapaalla mahdollisti tehokkaan verkostoitumisen tai täsmätyönhaun, jossa keskeistä oli oman osaamisen pohdinta ja sen miettiminen, missä ja mitä haluaisi seuraavaksi työkseen tehdä:

> *Irtisanouduttuani aloin pohtia omaa uraani. Näen tämän vaiheen välivaiheena. Näen, että siirryn jonnekin töihin. Minulla on nimiä, joihin otan yhteyttä. Nyt en halua töitä, mutta valmistelen tulevaisuutta.* (Nainen, 41–50, vastaus puhelinhaastattelukysymykseen: mitä muuta olet tehnyt työttömyydestä selvitäksesi?)

Omien vahvuuksien ja osaamisen miettiminen nähtiin tärkeäksi kovassa kilpailussa työpaikoista. Toimittajalle ei aina ole itsestään selvää, mitä kaikkea hän osaa. Osaaminen ei rajoitu vain juttujen kirjoittamiseen, korosti eräs haastateltu. Hän oli pyrkinyt tuomaan näkyville omaa osaamistaan ja kuvasi, miten hän oli myös kannustanut toimittajakollegoitaan samaan. Osaamisen kartoittamisesta saattaa piirtyä esiin myös muita mahdollisuuksia kuin journalistinen työ.

Moni irtisanotuista oli osallistunut työnantajan maksamaan koulutukseen, mutta vain muutama koki saaneensa siitä apua varsinaiseen työnhakuun saati työllistymiseen. Kouluttaja-konsulttien tietämys journalismista ja media-alasta koettiin liian ohueksi, jotta heistä olisi ollut valaisemaan työllistymisestä jotain, jota toimittajat eivät olisi jo kokeneet tietävänsä. Muutama haastateltu toimittaja kuitenkin mainitsi, että cv:n hiominen kouluttajan kanssa oli ollut hyödyllistä.

Haastatellut toimittajat olivat olleet varsin ahkeria kouluttautumaan itse, mikäli työvoimaviranomaiset sen vain olivat sallineet. Taitoja oli petrattu erityisesti internetin ja sosiaalisen median käyttöä käsittelevillä kursseilla. Osa oli hakenut lisäosaamista visuaaliselta puolelta, valokuvauksesta ja video-

kuvauksesta, käynyt taittamiseen tai kuvankäsittelyyn liittyviä kursseja tai hakeutunut muuhun journalistiseen täydennyskoulutukseen.

Vanhemmat, 50–60-vuotiaat työttömäksi jääneet kuitenkin pohtivat haastatteluissamme, kannattaako uudelleenkouluttautuminen. Jos nelivuotisten ammattikorkeakouluopintojen loputtua työvuosia ennen eläkeikää on vain muutamia jäljellä, he eivät nähneet uudelleenkouluttautumisessa merkittäviä hyötyjä. Kyseiset toimittajat myös tiedostivat, etteivät he olisi etulyöntiasemassa uuteen ammattiin kouluttautuneina, koska he joutuisivat kilpailemaan samoista työpaikoista nuorempina alalle kouluttautuneiden, ehkä jo alan työkokemustakin hankkineiden kanssa.

Mikäli korkeakoulutettujen työllisyys heikkenee entisestään, kuten julkisuudessa on ennustettu, se saattaa merkitä entistä suurempaa joukkoa erilaista työkokemusta omaavia alanvaihtajia. Nämä haluavat hakeutua opiskelemaan aikuisella iällä uutta alaa paremman työllistymisen toivossa. Nykyisessä yhteiskunnassa on tavallista, että ihmiset kohtaavat yllättäviä koulutusta, ammattia ja työtä koskevia muutostilanteita. Sen sijaan että siirryttäisiin suoraviivaisesti koulutuksen kautta työelämään, työikäiset kokevat useita siirtymiä työelämän ja koulutuksen sekä työn ja työttömyyden välillä. (Kauppila & Vanhalakka-Ruoho 2008.)

Se, millä tavoin yhteiskunta rakenteillaan tukee uudelleenkouluttautumista, saattaa vaatia myös uudistamista. Monet kouluttautumisen tuet rakentuvat edelleen olettamalle, että ihminen on pysyvässä työsuhteessa, josta hän siirtyy kouluttautumaan joko jäätyään työttömäksi tai hakeuduttuaan esimerkiksi vuorotteluvapaalla. Puhelinhaastatteluissa tiedusteltiin jokaiselta tutkimukseen osallistuneelta myös alanvaihtoon liittyvistä ajatuksista. Riippuen siitä, mikä haastatellun senhetkinen tilanne oli, alanvaihtoajatuksia oli ollut mielessä tai niitä oli jo ryhdytty toteuttamaankin. Tämä näkyi myös haastateltujen kouluttautumisessa. Osa oli palannut kesken jääneen tutkintonsa pariin, osa aloittanut uusia opintoja, esimerkiksi kasvatustieteessä, oikeustieteessä tai terveysalalla. Lisäksi opiskeltiin muun muassa kieliä, yrittäjyyttä, luovaa kirjoittamista, johtamista, taidealaa, kiinteistöalaa, ympäristö- ja luontoalaa ja osallistuttiin vapaaehtoistyöhön liittyviin koulutuksiin, kuten SPR:n kursseille.

Selviytyjätyypit

Yrittäjät tai freelancerit:	Osa perustanut toiminimen, osa tekee freenä. Koettu epävarmuus töistä. Työtulojen sovittelu ansiosidonnaisen kanssa.
Välitilassa roikkujat:	Osa sinnittelee ex-työnantajien kanssa. Tarvittaessa töihin -sopimuksia, sijaisuuksia, keikkaa. ”Benjiköydessä roikun entiseen työnantajaan.”
Verkostoitujat:	Verkossa, somessa aktiiviset, etsivät töitä, käyvät lounailla ja tilaisuuksissa, brändäävät itseään, suunnittelevat tulevia töitä samalla kun tekevät nykyistä, kertovat verkostoille etsivänsä töitä.
Työnhakijat ja ammattitaidon kehittäjät:	Työnhakuun keskittyviä, ratkaisuja aktiivisesti hakevia ja toimeen tarttuvia, jotka kouluttautuvat ja etsivät omia vahvuuksiaan.
Suunnan etsijät ja seisahtajat:	Työttömänä ottavat aikaa itselle ja perheelle, toipuvat hektisistä työvuosista, tarkastelevat omia arvojaan, arvostavat arkea, pohdiskelevat ”mitä haluan tehdä elämälläni”.
Alanvaihtajat:	Ottavat uuden suunnan työelämälleen. Uusi työ, joskus myös vapaaehtoistyö.

Tarina
Kokenut toimittaja saa paikan?

Ikä on esteenä työllistymiselle, arveli moni puhelinhaastattelumme yli viisikymppisistä toimittajista. Heitä oli 47 puhelimitse haastattelemistamme toimittajista. Työttöminä haastatteluhetkellä heistä oli 13. Eläkkeelle oli jäänyt 7. Monella tilanne vaihteli: Oli keikkatöitä. Työsuhde oli juuri loppumassa. Muutama oli ryhtynyt freelanceriksi.

Irtisanominen oli kokeneelle toimittajalle järkytys ja tuntui loukkaavalta. On vaikea päästä yli siitä, että hän sai lähteä. Olihan hän tehnyt työnsä hyvin ja omistautuneesti. Kiireisimpinä vuosina perhe-elämäkin saattoi kärsiä.

Töiden loppuminen jätti häneen lommon ja epäluottamuksen tunteen media-alan työnantajia kohtaan. Laakereilleen hän ei kuitenkaan ole jäänyt lepäämään. Hän on opiskellut luovaa kirjoittamista, sosiaalista mediaa tai valokuvausta. Voit löytää hänet yrittäjyyttä opiskelemasta tai jatkamasta vanhan, alkuperäisen tutkintonsa opintoja.

Hän saattoi pyytää pomoltaan pääsyä irtisanomisjonon kärkeen. Mieluummin hän saisi väistyä kuin nuoremmat kollegat. Ei hän töitäkään niin kovin kaipaa. Päivät täyttyvät tekemisestä; hän on järjestötoiminnan aktiivi ja käyttää kirjoitustaitojaan seuran tiedotustehtävissä.

Hän tekee kuitenkin edelleen surutyötä toimittajan ammatin loppumisen vuoksi ja kokee, ettei työnantaja osannut arvostaa hänen laajaa kokemustaan ja taitojaan. Halusiko työnantaja nuorentaa porukan irtisanomalla vanhimmasta päästä?

Työttömäksi jouduttuaan hän ei ole heittäytynyt avuttomaksi, vaan on aktiivisesti etsinyt työmahdollisuuksia. Onhan hänellä monipuolinen kokemus journalistisen alan töistä. Hän ei kuitenkaan ole saanut minkäänlaisia vastauksia lähettämiinsä työhakemuksiin, haastatteluihin pää-

systä puhumattakaan. Työikää olisi kuitenkin jäljellä.

Enää ei kuitenkaan jaksaisi muuttaa työn perässä. Hän on vaihtanut kaupunkia jo useasti. On helpompi yrittää löytää töitä kotikaupungista, vaikka sitten joltakin muulta kuin journalistiselta alalta.

Jonkinlaista fyysistä kremppaakin jo on, ja hän arvelee työkykyisyytensä epäilyttävän työnantajia. Vapaaehtoisjärjestössä toimiminen tuntuu mielekkäältä, ja hänellä on paljon annettavaa.

Toimettomuus tuntuu tuhoisalta. Olisi edelleen mukava täyttää päivät jutunteolla. Masentavaa, ettei hän tämänikäisenä enää kelpaa minnekään.

Ainoa keino työllistyä vielä journalismin parissa taitaa olla jutunteko freelancerina. Olisikohan mahdollista perustaa kokeneiden toimittajien työosuuskunta?

Hän saattaa tehdä satunnaisia juttuja freenä. Näin hän saa edelleen nauttia journalistisen työn parhaista paloista vailla vakityön pakkoa. Hän on alkanut nähdä työelämän aivan toisenlaiseksi kuin ennen. Hän on kuullut sellaisistakin ikätovereista, jotka tekevät polkuhinnalla töitä ja sinnittelevät vailla kelvollista toimeentuloa. Osa hänen uransa parhaista jutuista on syntynyt vasta irtisanomisen jälkeen. Silti jutuista maksetaan todella vähän ja tuntuu, että niin palkkiotaso kuin juttujen kysyntä ovat viime aikoina entisestään laskeneet. Hän saakin varsinaisen toimeentulonsa muualta. Sijaisuudet, työttömyyskorvaus, eläke ovat hänen taloudessaan juttupalkkioita tärkeämpiä tulonlähteitä.

Auli Harju

Tiivistelmä

- Työtä vailla olevat on heterogeeninen ryhmä; työssä olevan ja työttömän väliin mahtuu monenlaisia tapauksia. Myös yksilöiden voimavarat kohdata työn loppuminen ovat hyvin erilaisia. Eniten huolta ovat aiheuttaneet taloudellinen pärjääminen ja työmarkkinoille kelpaaminen. Tärkeimmät tuenantajat ovat löytyneet läheltä: ystävien ja perheen lisäksi vertaistuella on ollut keskeinen rooli selviytymisessä.
- Toimittajat eivät ole saaneet tukea työllistymiseensä TE-toimistoista. Päinvastoin, työvoimaviranomaiset mielletään uhkaaviksi ja lannistaviksi, eikä TE-toimistoista liioin ole herunut kannustusta opiskeluun eikä rohkaisua keikkatyöhön.
- Onnistuakseen työnhaussa tarvitaan peräänantamattomuutta, avoimuutta ja aktiivista verkostoitumista. Toimittajat näyttävät uskovan myös koulutuksen voimaan; ammattikunta on ollut ahkera täydentämään osaamistaan, mutta valmiutta on ollut myös heittäytyä uuden alan opintoihin.
- Työttömyys merkitsee työyhteisön menettämistä. Se, että ei kuulu enää porukkaan, on nakertanut ammatillista minää. Välttämättä ei enää tunneta pakkoa paluusta toimitustyöhön.

5. luku

Uusi alku

Vuonna 2014 Journalistiliitto höllensi jäsenyyttä koskevia sääntöjään: esimerkiksi toimitustyöstä viestintäalalle loikannut journalisti sai halutessaan jatkaa liiton jäsenenä (Journalistiliitto i.v.b). Kyse oli realiteettien tunnustamisesta; toimitusten supistuessa monet liiton jäsenet olivat joko pakon edessä tai vapaaehtoisesti hakeutuneet organisaatio- tai markkinointiviestinnän tehtäviin. Alan muutos on näkynyt myös ammattilehden palstoilla, joilla on alkanut näkyä henkilöjuttuja journalismista irtioton tehneistä jäsenistä (esim. Journalisti 2014, 2015b, 2016a). Myös muualla toimittajien urapolut työn päätyttyä ovat olleet samankaltaisia kuin Suomessa: jos journalismista oli siirretty muualle, niin useimmiten suuntana ovat olleet viestintäalan tehtävät (O'Donnell ym. 2015, Nel 2010).

Tämä luku kertoo toimittajien uudelleentyöllistymisestä 20 kasvokkain haastatellun toimittajan kokemusten ja ajatusten pohjalta. Haastatelluistamme puolet oli työllistynyt muualle kuin journalismin pariin: Kun journalismin alalla ovet tuntuivat suljetuilta, moni suuntasi viestinnän puolelle: tiedottajaksi, sisällöntuottajaksi tai mainostoimistoon. Myös koulutustehtävistä oli muutama löytänyt paikkansa. Toiset tekivät edelleen töitä toimittajana, kymmenen yhä journalismin parissa työskentelevän joukosta löytyy nyt yrittäjiä ja freelancereita sekä määräaikaisilla ja vakituisilla työsopimuksilla toimituksiin palkattuja.

Piilotyöpaikkoihin päästään verkostojen turvin

Tähän tutkimukseen haastatelluista toimittajista osa työllistyi lennossa vanhan työn päättyessä; uutta työtä oli tarjottu, kun tieto edellisen työn päättymisestä oli levinnyt, tai uusi työpaikka oli tiedossa yt-neuvotteluiden aikaan, mikä mahdollisti irtisanoutumisen vanhasta työstä. Hieman yli puolella kasvokkain haastatelluista oli kokemusta ajanjaksosta ilman töitä.

Työpaikat olivat löytyneet pääosin tutuilta saatujen vinkkien avulla. Haastatteluissa nousi esiin se, että alan työpaikat ovat piilotyöpaikkoja, eli ne eivät ole avoimina tarjolla, vaan tieto leviää verkostojen välityksellä. Esimerkiksi opetustehtäviin päätynyt haastateltu kertoi, ettei olisi ikinä tullut hakeneeksi kyseistä paikkaa, ellei siitä olisi hänelle vinkattu. Eräs toinen haastateltu mainitsi puolestaan päässeensä töihin "keittiön kautta": vaikka haku- ja valintaprosessi sekä töihinotto näyttivät ulospäin menevän normaalin kaavan mukaan, hän tiesi paikkaa pedatun hänelle jo ennen valintojen tekemistä. Tämän asian kanssa hän kävi moraalista painia, vaikka muodollisesti asiat menivät oikein:

> *Jo ennen tätä tapausta* [olen] *sanonut, että aina kun on sanottu, että joku sai työpaikkansa suhteilla, niin jos suhteilla tarkoittaa sitä, että joku tuntee hyvän tyypin*, [ja vinkkaa], *että tässä olisi hyvä työntekijä, niin en näe, että siinä olisi mitään väärää. Kyllähän minäkin menin virallisen rekryn läpi enkä saanut sitä* [työtä] *missään nimessä, ennen kuin hakuaika oli päättynyt, mutta kyllä mulle sanottiin, että saat tämän paikan*, [mutta] *älä nyt puhu tästä*. (Mies, 51–60)

Toki töihin päästiin myös avoimiin työpaikkoihin hakemalla. Muutama oli löytänyt töitä täsmähaulla. He hakivat osaamistaan vastaavaan paikkaan ja tulivat valituiksi. Esimerkiksi eräs haastatelluista oli kokenut heti työpaikkailmoitusta lukiessaan tarjolla olevan työn omakseen, sillä se vastasi hänen osaamistaan ja työkokemustaan. Hän haki paikkaa, sai sen ja muutti toiselle paikkakunnalle, jossa työskentelee edelleen maakuntalehden toimittajana.

Joskus taas työpaikkaan hakiessa tulee huomanneeksi, millainen työ ei ainakaan ole itseä varten:

> [Eräässä] *kaupungissa oli jokin tiedotusalan* [paikka avoinna]. *Kävin haastattelussa ja olin sitä mieltä, että ei tämä tainnut olla mun juttuni. Silloin ajattelin, että kannattaa hakea vain niitä* [paikkoja], *mistä tuntuu oikeasti, että on vahvoilla. Olin ihan järkyttynyt, kun sain kirjeen, että minut on valittu varalle*. (Nainen, 51–60)

Joku koki, että työpaikka tunnetussa mediatalossa avasi hänelle ovia. Toinen arveli vahvan työkokemuksen auttaneen töiden saamisessa; cv näytti hyvältä

työnantajien silmissä. Yksi haastateltumme ei vieläkään tiedä, miksi juuri hän sai työpaikan alalta, jolle hänellä ei ollut varsinaista työkokemusta. Ehkäpä tekstinäytteistä tykättiin, hän arveli.

Eräs haasteltu toimittaja oli hakenut viime vuosina useita työpaikkoja. Hän pohti, että määräaikaisista työsuhteista koostunut työhistoria saattoi antaa hänestä cv:ssä hajanaisen vaikutelman. Kuitenkin työhaastatteluun päästessään hän tunsi olevansa vahvoilla. Kasvokkaisessa keskustelussa hän pystyi olemaan vakuuttava ja onnistui usein puhumaan itsensä töihin.

Hieman samantapainen kokemus oli toisellakin toimittajalla, jonka kokemus työhaastattelusta vahvistaa, että hyvän vaikutelman antaminen saattaa olla ratkaisevaa:

> *Hain yhteen työpaikkaan ja kävin siellä haastattelussa. Ne sanoivat mulle aika nopeasti, että olet hyvä, mutta et ehkä tähän hommaan, mutta meillä on toisella osastolla* [sopiva] *paikka. Menetkö sinne? Se* [rekrytoija] *otti puhelimen käteen saman tien ja soitti, että hänellä on tämmöinen hyvä tyyppi – olin siis siinä tilanteessa läsnä – että tämä voisi sopia teille. Kävin siellä seuraavana päivänä. Kaksi ihmistä haastatteli, ja ne sanoivat sitten aika nopeasti*, (...) *että saattaisin olla oikea tyyppi siihen hommaan*. (Nainen, 31–40)

Eräällä haastatelluista oli takanaan useita työllistymiskokemuksia ennen nykyiseen vakituiseen työsuhteeseen päätymistä. Hän kuvasi itseään ”VPK-tyyliseksi” työntekijäksi, joka ottaa helposti kiinni uudesta työympäristöstä ja omaksuu uutta. Toisaalta hän pohdiskeli, ettei ole tällaisena ”vapaapalokuntalaisena” pystynyt syventämään asiantuntemustaan millään tietyllä aihealueella eikä hänen urakehityksensä ole ollut kovinkaan jäntevää. Omaa työllistymistään voi myös kuvata esimerkiksi erään haastatellun tavoin ”henkilöstöpalikoiden siirroksi”: hänen työhistoriansa koostui sijaisuuksien ja muiden pätkien kautta työasemasta toiseen siirtymisistä. Tällaista ”pätkäputkea” saattaa seurata vakituinen työsuhde – tai sitten ei.

Edellä kerrottujen tapausten perusteella on vaikea yleistää, millaista reittiä pitkin toimittajat uudelleentyöllistyvät. Polut takaisin työelämään ovat olleet perin yksilöllisiä. Kuitenkin haastatteluissamme korostui verkostojen merkitys piilotyöpaikkojen tavoittamisessa. Tässä mielessä toimittajien kokemukset myötäilevät aiemmissakin tutkimuksissa havaittuja työllistymisreittejä. Esi-

merksi Sitran (2016) kyselytutkimuksessa selvisi, että vain alle neljäsosa vastaajista oli päätynyt nykyiseen työhönsä avointa työpaikkaa hakemalla.

Työnhakijan ja yrittäjäksi aikovan on tärkeää tunnistaa osaamisensa

Haastatteluissa puhuttiin työn hakemisesta ja työllistymisestä, samoin puhelinhaastatteluiden yhteydessä kysyimme, mitä toimittajat olivat tehneet työllistyäkseen. Kokosimme näitä ”työllistymisvinkkejä” yhteen muistaen, että tilanteet vaihtelevat suurestikin. Työllistymisessä on kysymys myös onnesta ja ihmisten välisestä kemiasta sekä oikeasta ajoituksesta (ks. myös Gabriel ym. 2013).

Monet haastatelluistamme korostivat omaa aktiivisuutta. Omasta työnhausta on hyvä pitää ääntä: pitää kertoa etsivänsä töitä ja asiasta on puhuttava avoimesti, vaikka se vieraalta tuntuisikin. Tieto työpaikasta saattoi silti tulla myös yllättävältä taholta, esimerkiksi naapurilta, joka tuskin olisi osannut avoimesta paikasta kertoa, ellei työnhakutilanne olisi sattumalta tullut puheeksi.

Toisaalta aktiivisuus ei aina tuota toivottua työllistymistä. Puhelinhaastatteluissa kuulimme runsaasti esimerkkejä siitä, miten aktiivinen työnhaku – kymmenet, sadatkaan hakemukset – ei ollut tuottanut tulosta.

Ei kannata jäädä odottelemaan parempia aikoja tai omaa unelmien työpaikkaa, muistutti yksi opetuspuolelle siirtyneistä entisistä toimittajista. Täydellisesti omaa kokemusta vastaavaa, houkuttelevaa työpaikkaa ei ehkä tule tarjolle tai sellaiseen hakiessa ei pääse edes haastatteluun:

> *En tiedä, tuleeko media-alalle koskaan enää mitään parempia aikoja. Mun mielestä siinä* [tässä tilanteessa] *ei auta mikään muu kuin olla vain avoin kaikille mahdollisille ehdotuksille, mitä tulee, ja miettiä, onko sellaisessa tilanteessa, että pystyisi opiskelemaan jotain. Olisiko energiaa, taloudellisia mahdollisuuksia? Koska meillä on kuitenkin aloja, joissa on pulaa työntekijöistä. Esimerkiksi minusta on mystistä, kuinka meillä on pulaa erityisopettajista*. (Nainen, 41–50)

Omien kouluttautumismahdollisuuksien lisäksi on haastateltujemme mukaan hyvä myös miettiä omaa osaamistaan, jotta osaa tuoda sitä näkyväksi

potentiaalisille työnantajille työnhaun yhteydessä. Jos yrittäjyys houkuttaa, kannattaa miettiä, onko oma osaaminen muutettavissa yrittäjyydeksi ja miten. Eräs haastatelluista toimittajista oli hylännyt ajatuksen yrittäjyydestä sen vuoksi, että oma, johtamiseen painottuva työkokemus ei kovin helposti olisi kääntynyt myytäväksi palveluksi.

Yrittäjiksi ryhtyneet kertoivat, että keskeistä on oikeiden asiakkaiden löytyminen. Tässä jälleen olemassa olevien verkostojen merkitys korostuu. Myös vääristä asiakkaista luopuminen on olennaista. Asiakkaiden tunteminen on tärkeää: Mitä he odottavat ja tarvitsevat? Millaisia näkökulmia juttuihin halutaan? Yrittäjän on tunnettava myös oma työnsä; on tiedettävä tarkkaan, mitä myy, ja oltava ylpeä työstään, muistutti eräs yrittäjänä jo useita vuosia toiminut haastateltumme:

> *Asenne, että uskaltaa myydä itseänsä, uskaltaa olla ylpeä siitä, mitä on tehnyt, uskaltaa kertoa* [siitä]. *Ensin pitää tietysti ymmärtää se, mitä on myymässä. Mutta tärkeämpää vielä kuin se mitä on itse myymässä, on se, että ymmärtää, mitä ostaja tahtoo. Vaikka mulla olisi kuinka hyviä banaaneja, mutta* [jos] *ostaja haluaa appelsiineja, niin ei siitä tule kauppoja. Mun pitää katsoa, olenko joskus osannut tuottaa appelsiineja tai tiedänkö appelsiinien tuottamisesta mitään*. (Mies, 51–60)

Freelancetoimittajille oman työn tarkka profilointi on elintärkeää menestymisen kannalta (Lehtonen 2013, Vehkoo 2011). Myös tähän tutkimukseen osallistuneet toimittajat kokivat, että erikoistuminen, tiettyjen alojen ja aihealueiden erityisosaamisen hankkiminen oli tuonut heille töitä. Toisaalta laaja-alainen toimittajuuskin on tärkeää, huomautti eräs freelancetoimittaja: on hyvä tuntea monipuolisesti eri aloja ja hallita monenlaisia juttutyyppejä, toisin sanoen selvitä sujuvasti niin verkkouutisen tekemisestä kuin laajasta feature-jutusta – ja kaikesta siltä väliltä.

Yrittäjätaitojaan oli moni yrittäjäksi ryhtynyt petrannut. Uusyrityskeskuksesta oli löytynyt apua, neuvoja ja tukea ”yritysbyrokratian pyörittämiseen”, samoin yrittäjätuttavilta: eräskin haastattelemamme yrittäjä oli saanut tuttavasta rinnalleen ”yrittäjämentorin”, joka oli paitsi ollut auttamassa alkuun, myös motivoinut ja kannustanut omalla esimerkillään. Journalistiliiton

vuonna 2017 perustama osuuskunta Mediakunta auttaa osaltaan liiton jäseniä toimimaan muuttuvilla työmarkkinoilla (Mediakunta i.v.).

Epävarmuus on läsnä myös uudessa alussa

Työttömyysajan kuvauksissa epävarmuuden tunne korostui. Ei tiedetty tulevasta: Saako enää töitä? Jos saa, niin milloin? Myös työllistymisestä kerrottaessa nousi esiin vastaavia tuntemuksia. Haastatteluissamme uuden työn aloittaminen, erityisesti uudella alalla, oli muutos, jonka edessä koettiin paitsi iloa työpaikan saamisesta myös epävarmuutta uudessa työssä pärjäämisestä. Työn loppuminen, uuden työn etsiminen ja uusiin tehtäviin sopeutuminen näyttävät olevan pitkäkestoinen ja monivaiheinen muutosprosessi, joka saattaa muodostua raskaaksi, vaikka työllistyminen itsessään miellettäisiin onnekkaaksi ja hyväksi tapahtumaksi.

Epävarmuuden tunteiden esiinnousua työllistymisen yhteydessä saattaa selittää myös se, että uudelleentyöllistyneen henkinen hyvinvointi ei välttämättä palaa aiemmalle, työn loppumista edeltäneelle tasolle (Raito & Lahelma 2015). Silloin kun uusi työ ei täytä työntekijän odotuksia, todennäköisyys työllistyneen ahdistukselle ja hätäännykselle kasvaa (Leana & Feldman 1995). Näin voi käydä, jos työhön liittyy erilaisia hankaluuksia tai suurta joustamisen tarvetta, kuten pitkiä työmatkoja, muuttamista kotiseudulta tai huolta taloudellisesta pärjäämisestä. Myös työllistymistä mahdollisesti edeltänyt työttömyysvaihe on saattanut verottaa voimia (ks. esim. Paul & Moser 2009, Kortteinen & Tuomikoski 1998). Etenkin niiden haastateltujen, jotka olivat ehtineet kokea toimitukset turvallisiksi työpaikoiksi, käsitykset omasta työurasta ja sen tulevaisuudesta olivat pahoin horjuneet media-alan yt-aallon myötä.

Noin puolet haastatelluista oli siirtynyt kokonaan uudelle alalle ja osa heistä melko kauaskin osaamisalueensa ytimestä. Silloin kun uusi ala ei vastannut kovin hyvin olemassa olevaa koulutusta tai työkokemusta, työllistynyt koki epävarmuutta ja painetta paneutua intensiivisesti uuteen työhön. On kuumottavaa aloittaa uutta, totesi eräskin haastateltu. Uuden oppiminen oli vaatinut toisilta ylimääräistä pinnistystä ja pitkiä päiviä. Ainakin muutama haastatelluistamme oli kokenut tämän hyvin kuormittavaksi, aina työuupumukseen ja

sen tuomiin oireisiin, kuten muistihäiriöihin, asti. Näin etenkin, jos uuteen työhön oli siirtynyt suoraan edellisen työn raskaista viimeisistä ajoista. Yrittäjäksi ryhtymiseen liittyi samanlaista epävarmuutta: Osaako myydä omaa työtään? Miten pärjää taloudellisesti? Entä miten osaa toimia toiminimen perustamiseen liittyvän pakollisen byrokratian kanssa?

Erään haastatellun kokema epävarmuus pärjäämisestä hälveni tapaamalla muiden alojen ihmisiä, jolloin syntyi luottamus siihen, että pärjää muuallakin kuin toimittajana. Eräs haastateltu oli ylpeä siitä, miten oli irtisanomisen jälkeen rakentanut itselleen aivan uuden urapolun. Toinen taas koki opetustehtävissä pärjäämisestään paitsi epävarmuutta, myös ylpeyttä:

> *Onhan henkisesti aika raskasta, kun on kuitenkin ihmisten kanssa tekemisissä koko ajan* (...). [Koska] *mulla ei ole mitään pätevyyttä, ei mitään koulutusta opettajaksi, niin siinä on se* [epäily], *että osaanko tehdä mitään. Toisaalta taas olen ylpeä siitä, että olen mielestäni selvinnyt ihan hyvin ottaen huomioon, että mulla ei ole mitään koulutusta ja olen ollut peruskoulussa* [edellisen kerran] *vuonna 1980 jotain*. (Nainen, 41–50)

Samankaltaista onnistumisen ylpeyttä koki myös freelanceriksi siirtynyt haastateltu, joka työsuhteessa ollessaan sai kovaakin kritiikkiä jutuistaan, mutta nyt freelancerina töitä riittää ja jutut menevät kaupaksi arvostettuihin julkaisuihin:

> *Jos pääsee valkkaamaan freelancerina vuonna 2016 Suomessa kapean erikoisalan toimittajana työtehtäviään, niin eihän sitä oikeasti voi valittaa*. (...) *Siinä mielessä olen varmaan myös poikkeuksellinen hahmo. Olen lukenut esimerkiksi Journalisti-lehdestä freekyselyistä, ja siellä valitetaan, varmaan ihan siis aiheesta, että ei ole tarpeeksi* [töitä] *ja joutuu repimään ja raastamaan niitä hommia*. (...) *Mun tarvitsee hirveän vähän markkinoida itseäni*. (...) *Olen siitä tosi onnellisessa asemassa, että mulle tarjotaan juttuja*. (Mies, 31–40)

Edellä siteerattu freelancetoimittaja tiedostaa tilanteensa poikkeuksellisen hyväksi suhteessa moneen freelancerina toimivaan kollegaan, sillä kalenterissa töitä on buukattuna pitkälle eteenpäin. Toinen yrittäjyyteen vaihtamista aluksi kavahtanut puolestaan kokee nyt, että yrittäjäksi siirtyminen oli hänen uransa huipennus. Vaikka yrittäjän toimeentuloon liittyy epävarmuutta, se ei

ole kovin kaukana toimitusten sisällä vallitsevasta epävarmuudesta, sanoi yrittäjänä toimiva haastateltumme:

> *Kaikissa toimituksissa, joissa mulla on tuttavia töissä, ne on käynyt useammat yt-kierrokset sen jälkeen, kun lähdin 2009 pois. Onko se epävarmuutta? Kyllä se on mun mielestä epävarmuutta. Siinä mielessä peilaan itseäni tällä hetkellä täysin niin sanotusti normaaleihin työsuhteisiin. Mulla se esimies on vaan minä itse.* (Mies, 51–60)

Haastattelemamme mediayrittäjän tapaan ovat ajatelleet esimerkiksi yhdysvaltalaiset freelancetoimittajat, joiden mielestä riskejä on yhtä lailla niin heidän omassa työmuodossaan kuin kuukausipalkkaisessa työssä (Ekinsmyth 1999). Toisaalta tällaisessa vertailussa voi olla kyse omaan työmarkkinatilanteeseen mukautumisesta ja freelancetyön riskien normalisoinnista (Ryan 2009).

Journalismi jätetään surumielin mutta vakain aikein

Moni haastattelemamme alanvaihtaja puhui työllistymisestä kertoessaan myös surutyöstä, jota oli joutunut tekemään toimittajan ammatista luopuessaan. Vaikka itse olisi jo päättänyt suuntautua muualle kuin journalismin pariin ja aktiivisesti etsinyt vaikkapa viestinnän alalta töitä, journalismista irrottautuminen ei ollut helppoa. Eräs haastateltu puhui siitä, miten toimittajuus pitää tiukasti otteessaan ja miten toimittajan statuksesta ei olisi halunnut päästää irti, vaikka hän samalla koki, että työ journalistina oli toistaiseksi ohi. Hän oli ehtinyt tehdä irtiottoa journalismista jo useita kertoja ennen nykyistä työtään tiedottajana.

> *Tuntuu jo hirveän kaukaiselta, vaikka olen ollut vasta kolme viikkoa pois sieltä. Mutta irrottautuminen oli ihan hirvittävän vaikeaa. Se oli ihan kamala kriisi mulle kaiken tämän jälkeen. On jännä juttu, miten toimittajan ammatti on kuitenkin kamalan koukuttava. Kun olet tuommoisessa isossa lehtitalossa, joka on ihan ykkösmedioita, niin siitä asemasta luopuminen teki tosi tiukkaa. Sen verran sitä on turhamainen kuitenkin.* (Nainen, 41–50)

Tälle haastatellulle oli kuitenkin selvää, että vaikka journalistin ammatti oli hänelle rakas, hänellä ei ollut tulevaisuutta silloisen työnantajafirmansa palve-

luksessa. Toiselta haastatellulta oli edellyttänyt pitkää prosessointia hyväksyä se, että voisi tehdä jotain muuta kuin journalistista työtä:

> *Munhan on pitkään pitänyt tehdä surutyötä, että ehkä luovunkin tähänastisesta urastani täysin ja toimittajan identiteetistä jossain määrin. Mun on pitänyt ensin hirveästi miettiä sitä, että mitä jos en olekaan toimittaja. Olen ehkä nyt päässyt siihen pisteeseen, että pystyn näkemään itseni tekemässä jotain muuta.* (Nainen, 41–50)

Kyseinen henkilö oli itse irtisanoutunut. Hän huomautti, että oli voinut ryhtyä miettimään suunnanmuutosta omaehtoisesti. Sitä vastoin yllättäen irtisanotuiksi joutuvat pakotetaan keskelle luopumisen tuskaa ja uuden suunnan miettimistä ilman, että heillä on mahdollisuuksia valmistautua muutokseen ja asteittain suunnata ajatuksiaan kohti uutta.

Ammatinvaihtajien tarinoita kirjaksi koonnut Salla Korpela (2009) summaa, että useissa hänen kirjaamissaan elämänmuutoskertomuksissa alanvaihtoon motivoivat sekä entisen työpaikan työntävät että uuteen ammattiin vetävät tekijät. Kun entisessä työssä on paha olla, uudelle uralle uskaltamiseen liittyy vähemmän menetettävää. Korpelan haastatelluista moni vaihtoi vanhan ammattinsa unelmatyöhön. Meidän alaa vaihtaneissa haastatelluissamme ei ollut montaakaan sellaista, joka olisi kuvannut uudelle uralle päätymistään siten, että uusi työ olisi varsinaisesti vetänyt puoleensa. Haastatellut kokivat olleensa unelma-ammatissaan nimenomaan toimittajina. Silti hyvin moni kuvasi uuden työn imun löytyneen työnteon myötä, mikä oli yllättänyt heidät itsensäkin.

Toisaalta toimittajuudesta ei aivan kokonaan ole jouduttu luopumaan, vaikka toimittajan työt olisivat loppuneet. Viestintäalalle työllistyneillä oli säilynyt siteitä toimituksiin ja toimittajakollegoihin, mistä oli apua heidän nykyisessä työssään. Hyötyä koettiin olevan esimerkiksi siitä, että heillä oli tietoa, miten toimituksissa suhtaudutaan ja reagoidaan erilaisiin asioihin. Suomessa journalismista viestintään siirtyneiden kokemukset toimittajataustan eduista ovat hyvin samankaltaisia kuin israelilaisilla alanvaihtajilla; kontaktiverkoston lisäksi menestyksellistä viestintää edesauttaa kyky ajatella ja ilmaista itseään toimittajan lailla (Davidson & Meyers 2014).

Toimittajan ammattitaito ja toimittajaverkostojen olemassaolo auttavat silloin, kun freelancer haluaa myydä juttujaan, kun tiedottaja miettii mediajulkisuutta tai kun julkaisun sisällöistä vastaava etsii hyviä juttujen tekijöitä. Eräs haastateltu koki voivansa toimia välittäjän roolissa uudessa työssään: hän auttaa nykyisiä työkavereitaan ymmärtämään millaisin silmin journalistit maailmaa katsovat ja näin muuttamaan suhtautumista toimittajiin aiempaa myönteisemmäksi.

Australiassa tehdyssä tutkimuksessa havaittiin, että journalistien ammatti-identiteetti on kytkeytynyt heidän osaamiseensa (Sherwood & O'Donnell 2016). Koska he saattoivat hyödyntää journalistisia taitojaan ja tietojaan siirryttyään viestintätehtäviin, he tunsivat olevansa yhä ainakin jossain määrin journalisteja. Samansuuntaisia ajatuksia esitettiin myös tämän tutkimuksen haastatteluissa. Viestintäalalle siirtyneissä oli useita, jotka kertoivat säilyttäneensä työssään sisäisen journalistinsa: he eivät esimerkiksi halunneet tehdä sisältömarkkinointia tai mainontaa ja pystyivät työssään noudattamaan tiettyjä eettisiä periaatteita, kuten pitäytyä tosiasioissa, myös silloin, kun puhuttiin jonkin tahon edustajana. Juuri tätä eettisten periaatteiden säilyttämistä viestintäpuolella yrittäjänä ja palkansaajana työskentelevät korostivat haastatteluissamme:

> *Edelleenkin mulla on erittäin vahva toimittajaidentiteetti itselläni, vaikka semmoista tinkimätöntä vanhan maailman mukaista puhdasoppista journalismia en teekään enää. Toimittajaidentiteettiin liittyy rehellisyys, avoimuus ja kusetuksen esto. Niissä töissä, joita tällä hetkellä teen, niin en valehtele. Jos pitää valehdella, niin sitten lähden pois. Olen tehnyt myös sitä joissakin toimeksiannoissa.* (Mies, 51–60)

> *Olen henkilökohtaisesti niiden* [järjestötyönantajansa] *kanssa useissa asioissa samaa mieltä. Mun journalistin rooli näkyy siinä, että sanon hyvin suoraan. Jos tulee sellainen tilanne, että täällä niin sanotusti valehdellaan tai väären totuutta omien tarkoitusperien takia, niin kyllä varmaan sitten sanonkin. En pelkää enää sanoa ääneen.* (Nainen, 41–50)

Muualle kuin journalismin pariin työllistyneet pohtivat haastatteluissamme paljon rajaa journalismin ja viestinnän välillä ja sitä, miten heidän uusi am-

mattinsa rinnastui toimittajuuteen. Osa koki, että vanha raja-aita journalismin ja viestinnän välillä on madaltunut ja työ on samantyyppistä. Tekstiä kirjoitetaan ja editoidaan, muiden tekstejä luetaan ja niistä annetaan palautetta, julkaisun sisältöjä ja rakennetta mietitään. Tarkkarajaisten ammattien ja toimenkuvien sijaan voidaan puhua erilaisiin työkonteksteihin soveltuvista hybridiammattilaisista, jotka tekevät mediatyötä (ks. tarkemmin Malmelin & Villi 2015b, Deuze 2007).

Työttömäksi jääneet toimittajat ja päällikkötoimittajat ovat aiemmassa tutkimuksessa arvioineet suuntautumisen uudelle alalle olevan riskialttiimpaa kuin nojaamisen jo olemassa oleviin taitoihin ja asiantuntemukseen (Raito & Lahelma 2015). Toimittaja luottaa kirjoitustaitoihinsa ja näkee niiden olevan sitä ydinosaamista, joka häntä ammatillisesti kannattelee.

Sisällöntuotanto ei sulje pois journalismia, muistutti eräs yrittäjänä toimiva haastateltu. Hän ei koe olevansa pelkkä sisällöntuottaja uudessa työssään, vaikka tuottaa erilaisiin medioihin sisältöjä. Sisällöntuotanto on hänen mukaansa hassu käsite. Historiaton ja vailla juuria, kun sitä vertaa journalismiin. Hän kertoi kirjoittavansa nyt kolme kertaa enemmän kuin aiemmin toimittajana:

> *Tulee luonnostaan kyky joustaa ja vaihtaa roolia. Heti osaa miettiä, mistä näkökulmasta* [kirjoittaa]. *Ei vaan miettisi niiden juttujen kautta, että haluan tehdä hyvän jutun, vaan miettii, mitä se merkitsee näille ihmisille, mistä näkökulmista ne saa hyötyä.* (...) *Kaikki ammattilehdet on* [sellaisia], *että siellä pitää olla faktaa, mutta se* [juttu] *pitää kirjoittaa myös jollain tavalla viihdyttävästi tai kiinnostavasti.* (...) *Uskon, että se on yhä enemmän toimituksissa sama juttu. Sun pitää perustella, miksi haluat tehdä jonkin jutun, tai muuten joudut semmoiseksi toimittajaksi, jota vaan käsketään.* (Mies, 51–60)

Toinen yrittäjänä toimiva haastateltumme koki, että hänen konsulttitöissään on yhtymäkohtia journalistiseen työhön. Yhden viestintäalalle siirtyneen entisen toimittajan mielestä nykyisessä työssä sisältöjen tuottaminen ei poikkea paljoakaan siitä, miten hän aiemmin toimittajana sisältöjä mietti.

> [Sisältöjen miettiminen uudessa työssä] *muistuttaa minua, missä olin parhaimmillani. Ei puhuta rahasta, ei mietitä mainostajia, ei mietitä klikkejä,*

> *vaan mietitään sitä, mitä tehdään, mikä on se meidän juttu, mitä me tehdään hyvin*. (Nainen, 41–50)

Julkisen puolen tiedotustehtäviin siirtynyt, aiemmin suuressa mediatalossa työskennellyt haastateltumme kuvasi journalismin raja-aidan ylittämistä viestinnän puolelle uusiin tehtäviin junavertauksen avulla. Hieman yllättävästi kyse ei ollutkaan vauhdissa liikkuvasta junasta toiseen hyppäämisestä, sillä journalismin juna oli hänen kohdallaan jo pysähtynyt, ja uusi työ odotti valmiina asemalla ottamaan toimittajan kyytiinsä:

> *Jo hakiessa oli selvää, että on hyvin mielenkiintoinen työpaikka ja kun on valtion* [työntekijä], *jolla on aika tärkeä tehtävä, niin ei tarvinnut selittää tai etsiä työlleen jotain oikeutusta. Varmasti en viihtyisi missään osakeyhtiössä, jossa vaan pitää jollekin merkonomille saada tuottoa aikaan. Ehkä siellä* [mediatalossakin] *just kävi niin kouriintuntuvaksi, että pitää tuottoa löytää omistajalle. Tavallaan se journalismin juna jotenkin pysähtyi siinä*. (Mies, 41–50)

Tarina
Toimittajan taidoilla ja tiedoilla pärjää muuallakin

Oman osaamisen tunnistaminen on tärkeää työllistymisessä. Miten sanallistaa oma osaaminen työnhaussa? Näin se sanallistui haastatteluissa, kun uudelleentyöllistyneet toimittajat pohtivat työkokemustaan:

Lienee itsestään selvää, että esiin nousivat toimittajan työn perustaidot, kuten kirjoittaminen, haastatteluiden tekeminen, tekstien editointi, kuvaaminen ja ideointi. Näitä taitoja haastattelemamme toimittajat käyttävät viestinnän alalla edelleen. Hyödyllisiksi he olivat kokeneet myös kyvyn omaksua nopeasti uutta. Uudessa työssä olivat tarpeen tiedon hakemiseen ja jalostamiseen liittyvät taidot; entiset toimittajat ottavat sujuvasti haltuun laajoja asiakokonaisuuksia, erottavat olennaisen epäolennaisesta ja osaavat muokata asian tiiviiseen, ymmärrettävään muotoon. Tätä taitoa tarvitaan, oli kyse sitten yrityksen sisäisestä tiedottamisesta, asiakaslehtiin tehtävistä jutuista tai verkkosisältöjen tuottamisesta.

Nykyisessä työssään johtotehtävissä olleet kokivat, että toimituksissa hankituista työnjohdollisista taidoista oli apua. Eräs haastateltu kuvasi olevansa hyvä briiffaamaan: hän pystyi keskusteluissa tuottamaan selkeän kuvan, millainen juttu olisi tarkoitus tehdä. Muutama mainitsi toimittajan työstä tutut sosiaaliset taidot: ei arkailla yhteydenottoja tai vuorovaikutusta vieraiden kanssa. Nämä taidot ovat itsestään selviä toimittajille, mutta eivät aina muiden alojen työntekijöille, oli haastateltumme huomannut.

Sosiaalisuudesta ja vuorovaikutustaidoista voi ajatella olevan apua myös "myymisessä", jonka monet lähtökohtaisesti mainitsivat itselleen vaikeaksi tehtäväksi, oli se sitten oman työn myymistä työnantajille tai tuotteiden tai palveluiden myymistä asiakkaille. Kiinteistönvälittäjänä toimiva, puhelimitse haastateltu entinen toimittaja koki kiinteistönvälitysbisneksessä olevan paljon samoja elementtejä kuin toimittajan työssä: hyvien kuvien ottamista, selkeiden tekstien kirjoittamista, ihmisten tapaamista. Vaikeinta hänen mukaansa on muuttaa sosiaalinen vuorovaikutus myyntitapahtumaksi, eli hillitä toimittajana opittua terävyyttä ja kriittisyyttä ja asettua asiakaspalvelijan rooliin.

Mitä toimittajamme sitten kertoivat oppineensa uudessa työssään?

Somettamaan, vastasi usea. Käyttämään uusia tietokoneohjelmia. Ajattelemaan rahaa, toisin sanoen miettimään asioiden taloudellista hyötyä. Järjestämään tapahtumia ja juontamaan niitä. Tekemään niin sanottuja sihteerin hommia ja hallinnollisia töitä – muttei kylläkään tykkäämään niiden tekemisestä, kertoi eräs haasteltu. Hallinnoimaan suuria kokonaisuuksia, koska lehdenteon rinnalla piti suunnitella henkilöstön työnkuvia ja hoitaa monia julkaisuprosessiin liittyviä asioita. Uudenlaisista haasteista selviytyminen on hyvin palkitsevaa. Haastateltumme kertoivat tuntevansa ylpeyttä ja iloa pärjäämisestään uusissa tehtävissä.

Auli Harju

Huolista huolimatta uudessa työpaikassa on hyvä olla

Uusi työelämän vaihe synnyttää ristiriitaisiakin tunteita. Tutkimukseemme haastatellut olivat luonnollisesti onnellisia uudelleentyöllistymisestä. Uuden työpaikan myötä työn rakenteissa ja sisällöissä oli tapahtunut muutosta aiempaan verrattuna. Esimerkiksi määräaikaisessa työsuhteessa toimittajana työskennellyt haastateltu iloitsi siitä, että hänellä oli aikaa kirjoittamiseen. Myös mahdollisuus etätyöpäiviin antoi lisävoimavaroja haastavaan työhön. Työtyytyväisyyden taustalla kummittelee kuitenkin epävarmuus töiden jatkumisesta:

> *Määräaikaisuus on tietysti semmoinen* [asia], *mitä mietin, että mitenkähän tämän* [työn] *kanssa käy. Meillä on tulossa jokin neljännesvuositarkkailu. Se varmaan aika paljon kertoo, miten pitkään minä tässä olen*. (...) *Olenko ensi vuonna vielä?* (Nainen, 41–50)

Sama henkilö kertoi myös jatkuvasti seuraavansa uusia, auki tulevia työpaikkoja, eli hän on jatkuvassa valmiustilassa siirtymään toisiin töihin. Toinen määräaikaisessa pestissä ollut taas korosti nykyhetkessä elämisen merkitystä. Haastatteluaikaan loppukeväästä hänellä oli selvät suunnitelmat tulevaksi kesäksi:

> *Ei mun tarvitse tietää, mitä teen vuoden päästä tai mitä teen kymmenen vuoden päästä. Kunhan nyt tiedetään, mitä me tehdään huomenna, eikö se riitä? Kun olin pitkän ajan vakituisessa työsuhteessa, niin tiesin, että mulla on kesäloma aina siinä samassa kohdassa, koska se nyt vaan oli järkevää ja käytännöllistä. Lomarahat tuli toukokuun puolivälissä. Nyt on silleen* [tietämätön]. *Mitkä lomarahat? Saako jotain lomarahoja? Sellaiset asiat menettää merkityksensä, mikä on jotenkin hirveän vapauttavaa myös. Ihmiset tekee näitä suunnitelmia, että kesälomalla sitä, tätä ja tota. Mulla on selkeä suunnitelma: menen kesällä töihin*. (Nainen, 41–50)

Hallinnan tunteen säilyttämiseksi työelämässä on valittava jokin strategia epävarmuudentunnetta vastaan. Yhdysvalloissa tehdyssä tutkimuksessa kartoitettiin uutisorganisaatioissa työskennelleiden suhtautumista työelämän epävarmuuteen (Ekdale ym. 2015). Tutkijat löysivät organisaatioissa neljänlaisia toimittajia: toiveikkaita, velvollisuudentuntoisia, pelokkaita ja kyynisiä.

Toiveikkaat toimittajat uskovat, että heidän työpaikkansa on turvattu muutosten keskellä. Siksi he suhtautuvat rakentavasti ja aktiivisesti organisaation muutoksiin. Velvollisuudentuntoisetkaan eivät vastusta muutoksia, mutta eivät toisaalta halua olla muutoksen eturintamassa. He ikään kuin yrittävät sovittaa yhteen olemassa olevat toimintatavat ja uudet tavoitteet. Pelokkaat ja kyyniset toimittajat kokevat, että he ovat marginalisoituneet työyhteisössään ja että seuraavalla saneerauskierroksella työpaikan säilymisen todennäköisyys on pieni. Pelokkaiden mielestä on kohtalokasta, jos ei saavuta johdon asettamia tavoitteita. He pyrkivätkin maastoutumaan toimituksessa mahdollisimman huomaamattomiksi. Sitä vastoin kyyniset toimittajat haluavat tulla huomatuiksi, ennen kuin he jättävät toimituksensa. Heidän mielestään organisaatio on tehnyt vääriä valintoja, mikä on johtunut johtajuuden puutteesta.

Vaikka tässä tutkimuksessa katse on kohdistettu toimitusorganisaation myllerryksissä jo työnsä menettäneiden ja uudelleentyöllistyneiden suhtautumistapoihin ja toimintaan, haastattelupuheessa esiintyi toivoa, velvollisuutta, pelkoa ja kyynisyyttä. Muutostilanteissa strategiana voi olla uusien mahdollisuuksien tähyily ja tulevan työllistymisen valmistelu. Se saattaa olla tulevaisuuden suunnittelun hylkääminen ja keskittyminen tähän hetkeen. Epävarmuus voi myös helpottaa, jos kokee selvinneensä jo kertaalleen pahasta paikasta kunnialla ja uskoo, että näin voi käydä jatkossakin.

Eräs journalismin parissa yhä työskentelevä toimittaja kertoi, mitä oli oppinut kokemuksistaan, irtisanomisesta ja työskentelystä kriisiytyneessä yhtiössä. Valtavasta epävarmuudesta oli seurannut kasvanut itsevarmuus ja myös hallinnan tunne siitä, miten työtään tekee ja millaisen painoarvon sille elämässä antaa.

> *Nämä kovat tai ikävätkin kokemukset ovat johtaneet siihen, että huomaa, että vaikka tekisi äärettömän tunnollisesti, hyvin ja säntillisesti ja pitkää päivää, niin mikään ei suojaa siltä, että kun tulee yt-neuvottelut ja jos työnantaja on päättänyt tai olosuhteet on semmoiset, että juuri sinä joudut lähtemään, niin ei auta, että olet tehnyt 110 prosenttia tai antanut koko elämäsi ja terveytesi. Miksei sitten yhtä hyvin voi tehdä normaalisti töitä? Ei mun tarvitse täällä todistaa kenellekään mitään eikä päteä yli tarpeen. Teen tätä työtäni omalla tyylilläni rennosti, mahdollisimman hyvin tietysti, mutta se*

riittää. Sitten mulla [on] *oma elämä ja balanssi, koska se* [yt-neuvottelut] *on kuitenkin arpapeliä myös niille koville työntekijöille, jotka on antanut kaikkensa. Myös heistä tosi moni on ikävä kyllä joutunut lähtemään.* (Nainen, 41–50)

Vaikeuksien keskellä sinnittelevässä työyhteisössä epävarmuus saa helposti otteen ihmisistä. Viestintätoimistoon töihin siirtynyt toimittaja vertasi nykyistä työpaikkaansa entiseen työpaikkaansa: ilmapiiri tuntui paremmalta nyt:

Tulevaisuusnäkymät ja ilmapiiri on ihan melkein vastakkaiset. Siinä missä [entisessä työpaikassa, isossa mediatalossa] *oltiin mun mielestä kauhean näköalattomia ja ahdistuneita ja jotenkin hukassa, niin tuolla viestintätoimistossa on semmoinen todella optimistinen, eteenpäinkatsova ilmapiiri. Nähdään, että kaikki on mahdollista: Hei, nuo tekee tuommoista. Kuulostaa kivalta. Tehdään mekin. Kokeillaanpa tämmöistä.* (Nainen, 41–50)

Toinen viestintäalalle siirtynyt haastateltumme kehui uutta työtään monipuoliseksi ja kiinnostavaksi. Kaipuuta ”Tintti-journalistin ammattirooliin” ei enää ollut. Muissakin haastatteluissamme ilmeni, että viestintätehtävissä työnsisältö oli ollut myönteinen yllätys tulokkaille.

Eräs yrittäjäksi ryhtynyt näki tehneensä oikean valinnan työelämässään, sillä hän oli nyt päätösten ja valintojen tekijä:

Jos ajattelen muutosta, [niin] *se on dramaattinen palkkatyöhön verrattuna.* (…) *Olen itseni piiskaajaherra, tarjoan itselleni porkkanaa ja keppiä. Kun on nähnyt molemmat* (…), *näkee myös aika selkeästi* [yrittämisen] *hyvät ja huonot puolet. Kyllähän yrittäjän vapaus on hemmetin hieno asia, mistä en varmaan enää halua luopua. Tietysti tiedän kokemuksesta, että mulla ei ole tuolla palkkatyömarkkinoilla kauheasti saumaakaan enää.* (Mies, 51–60)

Hän tosin tunnisti myös yrittäjyyteen liittyvän epävarmuuden ja toimeentulon ailahtelevuuden, vaikka asiat olivat hyvällä mallilla. Lukiolaisille tarkoitetussa puheessa hän pohti valintaansa eikä katunut sitä:

Mietin tässä, lähtisinkö näillä kokemuksilla uudestaan yrittäjäjournalistiksi. Kyllä varmasti. Tämä on parempaa kuin palkkatyö. Monipuolisuus, oman ajankäytön vapaus, sopivaa työtahtia ylläpitävä paine, asiakkailta saatu suora palaute, jatkuva oppiminen ja kohtuuhyvä toimeentulo ovat yrittäjän

etuja verrattuna palkkatyöhön. Kirjanpito, markkinointi, myynti, laskutus yms. vaativat oman aikansa. Suurin miinus on töiden arvaamattomuus: välillä voi olla kahden viikon jakso, jolloin työtunteja kertyy 50–60 viikossa, sen jälkeen tulee kuiva kausi, jolloin on vain juttu viikossa. Tahdin säätäminen ei ole yksin omassa vallassa. Tulevaisuus on yrittäjäelämässä aina epävarma. (Mies, 51–60, puheenvuoroteksti)

Pätkätyöläisellä puolestaan elämä on yhtä aikaa työntekoa ja työnhakua, sillä työsuhteilla on aina päättymispäivänsä. Eräs haasteltu kuvasi omaa tilannettaan ristiriitaiseksi. Yhtäältä hän oli ollut hyväosainen, onnekaskin; siirtymät pätkästä toiseen olivat olleet jouhevia ja toimittajan töitä oli riittänyt. Toisaalta hän koki raskaaksi tietoisuuden työsuhteen päättymispäivästä. Hän asetti kyseenalaiseksi nimenomaan arvostettujen ja tunnettujen mediayhtiöiden toiminnan:

Esimerkiksi [isossa mediatalossa] *se on ihan tavanomaista, että siellä roikutaan, jos jaksaa, kymmenen vuotta määräaikaispätkädiileillä ja sitten ehkä saadaan sen kymmenen vuoden jälkeen joku vakkaripaikka, mutta ei välttämättä. Minäkin olen viisi vuotta tässä pyristellyt ja joutunut kokemaan jo kolmet yyteet. Se on taloudellisesti vaikeaa ja henkisesti raskasta.* (Mies, 31–40)

Pätkätyöläisyyteensä tympääntynyt toimittaja hämmästelee sitä, että julkisuudessa kannetaan huolta työntekijöiden sitoutumisesta mutta ei juurikaan siitä, että työnantajilla ei ole halua sitoutua työntekijöihin. Tämän oivallettuaan haastattelemamme toimittaja oli alkanut haeskella muitakin kuin toimittajan töitä.

Esimerkki kuvaa oivallisesti sitä, mikä tällä hetkellä nakertaa työntekijöiden sitoutumista työpaikkoihinsa. Koska työn jatkumisesta ei ole takeita, työntekijät kokevat vastavuoroisuuden puuttuvan sitoutumisesta (Saari & Koivunen 2017). Epävarmuudesta huolimatta palkansaajien työpaikkauskollisuus on säilynyt ennallaan 1970-luvulta 2010-luvulle; puolet jäisi nykyiseen työhönsä, vaikka samalla palkalla olisi tarjolla työtä toisaalla (Sutela & Lehto 2014).

Haastattelemiemme freelancereiden näkökulmasta tulevaisuus vaikutti yhtä lailla avoimelta kuin aiemmin kuvatulla yrittäjällä. Töitä oli tutkimus-

haastattelun aikaan tiedossa ehkä puoleksi vuodeksi tai vuodeksi, mahdollisesti joiksikin kuukausiksi. Oma aiempi kokemus juttujen myymisestä sekä tuntuma siihen, miten vakaaksi yrittämisensä pohjan oli siihen mennessä saanut rakennettua, vaikuttivat siihen, miltä tulevaisuus kyseisellä hetkellä töiden puolesta näytti.

Erään freelancerina toimivan haastatellun mielestä näkymät olivat melko synkät, ja hän oli samoissa tunnelmissa kuin edellä puhunut pätkätyöläinen:

> *Freelancer joutuu kirjoittamaan ihan hirveästi kuun aikana. Siihen* [työmäärään] *ei pysty läheskään kaikki mun tuntemat toimittajat. Se on iso määrä, että pystyy laskuttamaan tarpeeksi. Tämä ajatus on vaan niin häiritsevä,* (...) *että olen yhä vakuuttuneemmaksi tullut siitä, että en tule olemaan toimittaja lopun elämääni. Jos löydän tältä seudulta mielekästä työtä, niin tulen vaihtamaan alaa. Syy on tuo, että friikkujen asema on niin kestämättömän huono. Se on niin naurettava. Se ei ole minkään muun varassa kuin sen, että joku haluaa maksaa tästä.* (Mies, 31–40)

Freelancetyöhön toimittajia houkuttelee se, että työmuodon koetaan tarjoavan toimintavapautta ja mahdollisuutta mielekkääseen erikoistumiseen. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin arvioitu, että freelancetoimittajat kompensoivat työnsä varjopuolia korostamalla autonomiaansa (esim. Edstrom & Ladendorf 2012). Itsekin freelancerina useita vuosia työskennellyt Irene Pakkanen (2011) on väitöskirjassaan tutkinut freelancetoimittajien elinehtoja. Kehitys on Pakkasen mukaan mennyt siihen, että vaikka freelancereiden kirjoittamien julkaistujen juttujen määrä on kasvanut, heidän toimeentulonsa on kaventunut. Muutokseen ovat vaikuttaneet mediaorganisaatioiden toimintatapojen, kuten juttujen yhteiskäytön, lisäksi myös se, että toimituksiin kohdistuneiden irtisanomisten ja alan liikakoulutuksen takia freelancetoimittajista on tällä hetkellä ylitarjontaa.

Eräs haastateltu freelancer katsoi hyvän työtilanteensa turvin kuitenkin luottavaisin mielin eteenpäin. Hänellä oli käynnissä ”jänniä neuvotteluja” eräästä projektista:

> [Projekti toteutuessaan] *taas muovaa mun ammatillista osaamista ja ammatillista identiteettiä varmaan johonkin suuntaan ja jolla on ihan taatusti* (...) *myös työllistävä vaikutus sitten tulevaisuudessakin. Eli kyllä suhtaudun*

tosi positiivisesti tällä hetkellä omaan tulevaisuuteen, mitä tulee ammatillisiin juttuihin. (Mies, 31–40)

Journalismin pariin palaamiseen eivät muualle työllistyneet enää oikein uskoneet. Moni myös koki olevansa jo sen ikäinen, ettei kelpaisi enää media-alan työnantajille.

Tietää, kun tässä iässä luopuu toimittajuudesta, niin ei sulla ole enää takaisin menemistä. Et vain voi kokeilla nykyään, millaista täällä viestinnässä on ja mennä takaisin. (...). *Se on sitten lopun elämää tätä* [alaa] *tai jotain muuta*. (Nainen, 41–50)

Ehkä jonkinlainen kaipuu toimitukseen ja siellä tehtävään työhön joillakin haastatelluilla oli, mutta media-alan myllerrykseen ei ollut ikävä:

En halua takaisin siihen mentaalikuplaan, mutta toimitusorganisaatioon haluaisin ehkä takaisin. (...) *Jotenkin haluaisin suojella itseäni myös siltä toimituskuplalta. En haluaisi nimenomaan siihen jatkuvaan vatvomiseen, koska meille tulee seuraavat yyteet ja kuka on saanut määräaikaisen työsopimuksen. Haluaisin olla toimittaja, mutta haluaisin olla sen* [vatvomisen] *ulkopuolella jotenkin*. (Nainen, 41–50)

Työpaikkoja media-alalle ei nähty enää tulevan, ja nykyisessä työssään viestintäalalle siirtyneet haasteltumme kokivat saavansa edelleen tehdä sellaisia asioita, joista journalismissa eniten nauttivat. Kaikki heistä eivät edes haaveile paluusta. Uusi työ on innostavaa, ja kun luopumistyö entiseen on tehty, ei taaksepäin vilkuilla. Tutkimukseemme haastatellut uudelleentyöllistyneet vahvistivat myös jo australialaisessa tutkimuksessa (O'Donnell ym. 2015) havaitun muutoksen: kuukausipalkkaisen toimittajan työn jättäneet kokivat, että alkuhankaluuksien jälkeen heillä oli uudessa työssään aiempaa suotuisammat olosuhteet työntekemiselle ja että he pystyivät hakemaan entistä paremman tasapainon työn ja muun elämän välille.

Tiivistelmä

- Toimittajat ovat uudelleentyöllistyneet useimmiten journalistisiin tai muihin viestintään liittyviin tehtäviin. Osa on vaihtanut alaa tai kouluttautuu parhaillaan uuteen ammattiin. Moni journalismin pariin jäänyt tekee pätkätöitä tai on siirtynyt yrittäjäksi tai freelanceriksi.
- Työn menetys, työnhaku ja uuteen työhön sopeutuminen ovat yleensä raskas muutosprosessi. Koska uusi työ on vaatinut paljon oppimista lyhyessä ajassa, epävarmuus omasta osaamisesta ja paine pärjätä muiden veroisesti ovat saattaneet kuormittaa työllistynyttä uuden uran ensivaiheessa.
- Alkukankeudet voitettuaan uudelleentyöllistynyt nauttii työelämästään. Uusi työ on osoittautunut monipuoliseksi ja kiinnostavaksi, ja ilmapiiri ja olosuhteet ovat olleet työssäviihtyvyydelle otollisemmat kuin aiemmassa työssä. Iloa on tuottanut myös se, että työn ja vapaa-ajan välillä vallitsee aiempaa parempi tasapaino.
- Koska toimittajan ammatti on ollut unelmien täyttymys, siitä irrottautuminen on vaatinut pitkää prosessointia. Alanvaihtoon on päädytty pettyneenä vanhaan työhön eikä niinkään uuden työn houkuttelemana.

6. luku

Välitilinpäätös journalismista

Journalistisen työn muutosta luodanneessa teoksessa *Good work* (Gardner ym. 2001) määritellään, että hyvää työtä (merkityksessä laadukas, pätevä) tekevillä ihmisillä on jollain erityisalueella tarvittavia taitoja. Kuitenkin näillä henkilöillä on myös jotain muuta; he pohdiskelevat työhönsä liittyviä vastuita ja työnsä vaikutuksia paitsi itsensä myös muiden ihmisten ja yhteiskunnan kannalta. Tähän tutkimukseen osallistuneet toimittajat ovat juuri tällaisia työntekijöitä. Heillä on selvästi sekä halua että kykyä arvioida omien ja kollegojensa arkisten työolojen muutosta sekä eritellä muutosten seuraamuksia laajemmin journalismin kannalta.

Mediatutkijat Mark Deuze ja Tamara Witschge (2017) käyttävät termiä rajatyö (boundary work) kuvatessaan sitä, kuinka toimittajat toistuvasti pohtivat työnsä olemusta: mitä on olla toimittaja, kuka oikeastaan on toimittaja – ja millainen on ”oikea” journalisti. Tällainen keskustelu ei suinkaan ole tämän ajan ilmiö, vaikka välillä siltä näyttää. Journalistisen profession historiassa on ennenkin arvioitu tai jouduttu arvioimaan, miten ammatin luonne mahdollisesti muuttuu toimintaympäristön muuttuessa. Erityisesti viestintäteknologian muutokset ovat virittäneet keskustelua toimittajan työn muuttumisesta sekä käytännön että yhteiskunnallisen roolin kannalta. (Conboy & Eldridge II 2014.)

Tässä luvussa oman alan asiantuntijoiksi katsottavat toimittajat puntaroivat havaintojensa ja kokemustensa pohjalta toimittajan työtä, journalismin laatua, journalismin ja median johtamista sekä toimittajuutta ja sen ihanteita nyky-Suomessa. Huomionarvoista on, että kuten yleensäkin journalismista keskusteltaessa, myös tutkimukseemme osallistuneiden puheessa oli mukana useita ulottuvuuksia. Yhtäältä uusin teknologia on tuonut mukanaan uusia taitovaatimuksia (esim. Bakker 2014), mutta muutokseen liittyy myös yhteiskunnallinen ulottuvuus. Haastateltujen pohdinnoissa oli siten läsnä journalis-

mille tyypillinen kaksoisreferentiaalinen luonne: ammatillinen ja yhteiskunnallinen (Deuze & Witschge 2017).

Työssä ainainen hoppu ja jatkuva riittämättömyys

Haastateltujen toimittajien puhetta tutkimuksessamme luonnollisesti ohjasivat juuri heidän erityiset kokemuksensa mediatyössä. Nämä henkilöt olivat tehneet työtä toimittajina, käyneet läpi epävarmuuden aikoja, mutta selviytyneet, kukin tavallaan, uuteen alkuun. Epäilemättä kertomukset olisivat toisenlaisia, jos katsaus perustuisi alalta tyystin muualle menneiden tai joutuneiden tai sille vasta pätkätöiden kautta yrittävien kokemuksiin. Seuraavassa esitettävät näkökohdat nousevat silti henkilöiltä, jotka ovat selvästi jo hyvän tovin pohtineet journalismin ja median tilaa.

Haastattelemamme journalismin ammattilaiset eivät puhuneet yksisilmäisesti esimerkiksi journalismin uhkaavasta rappiosta, vaikka kritiikkiä esitettiin väkevästi, eivätkä he rummuttaneet uudesta uljaasta mediasta, vaikka toiveikkuuttakin riittää. Puhe journalismista ja mediasta sekä toimittajan työstä oli monia näkökulmia esiin tuovaa, paikoin ristiriitaisuuteen asti. Tuskinpa mikään muu puhetapa voisikaan tulla kysymykseen näinä aikoina, sillä kuten eräs tutkimukseen osallistunut toimittaja sanoi, alalla ei ole paluuta menneeseen, vaan muutos on pysyvää. Kaikki olivat samaa mieltä siitä, että kyse on voimallisesta muutosvaiheesta.

> *Mulla ei ole kokemusta siitä, millaista se* [työ] *on ollut vaikka 90-luvulla*. (...) [Olen] *kuullut juttuja, että on voinut lentää helikopterilla johonkin* [ja] *että on ollut* [media]*taloilla niin paljon enemmän rahaa käyttää, että on päässyt tekemään ihan hullun makeita juttuja. Se* [tieto] *perustuu vain kuulopuheeseen. Olen itse työskennellyt vain tänä murrosaikana*. (Nainen, 21–30)

Pidempään ammatissa toimineet osasivat arvostaa ”vanhoja hyviä aikoja” arvioidessaan nykytilannetta. Kuvaavaa on erään tutkimukseemme osallistuneen toimittajan pohdinta:

> *Mun ikäisillä on kuitenkin ollut vakituiset työsuhteet ja kuuden viikon kesälomat ja hyvät palkat. Onhan se* [ollut] *jotenkin aika etuoikeutettua elämää myös*. (Nainen, 41–50)

Internet on ollut keskuudessamme parikymmentä vuotta, ja ensimmäiset suomalaiset verkkolehdetkin perustettiin yhtä kauan sitten. Jotain epäilemättä kertoo media-alan suhteesta viestintäympäristön muutokseen, että edelleen vuoden 2020 lähestyessä toimittajien puhetta työelämän muutoksesta värittää vahvasti journalismin digitalisoituminen. Tällä tarkoitetaan nimenomaan sitä, että verkkoviestintä eri muodoissaan, viimeksi sosiaalisen median sovelluksina on läpäisevästi läsnä toimittajan työpäivässä:

> *On ihan tyypillistä, että ihminen menee keikalle ja halutaan, että hän tekee sieltä pienen jutunpätkän lehteen ja siten hän tekee siitä toisen jutunpätkän lehden verkkosivuille ja sitten mielellään ottaisi vaikka vähän Insta-kuvaa ja ehkä jonkun Youtube-videonkin siitä pykäsee.* (Nainen, 41–50)

Nyt siis puhutaan moniosaamisesta ja -tekemisestä digitaalisessa verkkoviestintäympäristössä, jossa media on periaatteessa ollut mukana 1990-luvulta lähtien. Silloin toimittajat kuvailivat suhdettaan internetiin toteamalla muun muassa, että "hyvähän se olisi osata, mutta ilmankin tulee toimeen" ja toisaalta arvioimalla sen välttämättömäksi toimittajan työssä (Heinonen 1999). Asenne tuolloin suhteellisen uuteen nettiin oli ristiriitainen, eikä sen merkitystä omalle työlle saatika laajemmin viestintäkäytännöille oikein osattu hahmottaa. Tuona parin vuosikymmenen takaisena aikana internetin eräänlainen vierastaminen oli ymmärrettävääkin. Silti murros analogisesta, viestintäkanavakeskeisestä toimittajan työstä digitaaliseen viestintään koetaan yhä jopa raastavaksi.

Eräs haastateltu kirjoitti pyytämäämme "puheeseen" viestintälukiolaisille ilmeikkäästi toimittajan työstä nykyisessä verkottuneessa viestintäympäristössä näin:

> *Pahin mahdollinen miinakenttä on se osa mediaa, josta koko toimittajan elämä on riippuvainen: internet. Jos toimittaja ei kommentoi tapahtumia, uutisiaan, muiden uutisia tai mitä tahansa Twitterissä, Facebookissa tai vähintään Snapchatissa, häntä ei käytännössä ole olemassa ainakaan sille sukupolvelle, jota te edustatte.* (Mies, 31–40, puheenvuoroteksti)

Vaikuttaa siltä, ettei mediatalojen toiminta digimurroksessa ole ollut työntekijöiden näkökulmasta sujuvinta mahdollista (ks. myös Saari 2013, Hon-

konen & Lankinen 2012). Eräs haastateltumme kuvasi omia kokemuksiaan monitekemiseen tähdänneestä uudistuksesta sanalla fiasko. Hänen mukaansa työpäivistä tuli kammottavia. Kielteistä toimittajan kannalta oli erityisesti työprosessin johtaminen ahtaaksi; aiheet annettiin valmiina, ja toimittaja toteutti ne siten kuin oli ohjeistettu. Vain yhden ainoan kerran hän kertoi onnistuneensa tekemään jutun omasta aiheesta.

Pettymystä työelämän muutoksen kehnoon hallintaan ilmentää sekin, että eräs toimittaja kyllästyi uusiutumisen vitkallisuuteen ja osallistamisen niukkuuteen. Tämä toimittaja oli aikansa odotellut, että voisi olla mukana muutoksessa ja vaikuttaa siihen, mutta lähti sitten turhautuneena toisaalle.

> *Se mikä turhautti minua siellä* (...) *oli just se, että kun toimituksissa tehdään vuodesta toiseen samalla tavalla*. (...) *Mutta sitä* [uudistumista] *ei tapahdu, ja sitten en voinut vaikuttaa mihinkään, niin se oli hirveän turhauttavaa*. (Nainen, 41–50)

Siten työn tekemisen iloa ei vienyt niinkään muutos, vaan muutosjohtamisen kulttuuri (tarkemmin mediajohtamista käsitellään tämän luvun loppupuolella). Sinänsä toimittajat suhtautuivat varsin tyynesti ja oikeastaan toteavasti siihen, että työssä vaadittavien taitojen kirjo on lisääntynyt vuosien ja vuosikymmenen kuluessa.

> *Journalistin työssä menestyminen vaatii* [nykyisin] *kaiken saman osaamisen kuin vuonna 1988, jolloin aloitin toimittajana. Mutta se ei riitä. Nyt on hallittava datalouhinta sekä somekanavien hyödyntäminen ja sisällöntuotanto niihin*. (Mies, 51–60)

Tämän nähdään kuitenkin olevan linjassa yhteiskunnan muun viestintäympäristön muutoksen kanssa. Eräs haastateltumme pohti mediaympäristön muuttumista toimittajan työn näkökulmasta niin, että toimittajan on osattava yhdistää perinteinen journalistinen ammattiosaaminen uusiin, kansalaistenkin osaamiin digiviestinnän taitoihin.

Edellytyksenä työtehtävistä selviytymiselle on ollut valmius ja kyky oppia uutta jatkuvasti. Kyse on ollut nimenomaan tekniikkaan liittyvistä kädentaidoista, ja tämä on alkanut jossain määrin tuntua ylenpalttiselta. Teknologian

muuttumista ei ole välttämättä koettu ongelmaksi, mutta siihen keskittyminen on arveluttanut toimittajia.

> *Toki se* [tekniikka] *mahdollistaa meille monia asioita, mutta toimituksissa se on jatkuvaa uuden opettelua. Voi olla, että on ihan ok ohjelma tai joku sovellus johonkin, mutta sitten tulee uusi ja aloitetaan alusta*. (Nainen, 41–50)

Tällainen toiminta kuormittaa työssä, jonka ydin on kuitenkin muualla kuin työkalujen opettelussa. Oppiminen on täytynyt hoitaa ainakin pääosin työn ohessa tai oikeastaan työtä tehdessä. Se on synnyttänyt toimittajissa tunteen, että kaiken aikaa tulee uutta, joka on otettava haltuun, mutta muutosvauhdin vuoksi mitään ei ehdi opettelemaan kunnolla. Asetelma vähintäänkin turhauttaa ihmisiä, jotka haluaisivat tehdä työnsä kunnolla.

On kuitenkin hyvä pitää mielessä, että työelämän muuttuvat taitovaatimukset – erityisesti tietokoneistumiseen liittyvät uudet käytännöt – ovat tuttuja monissa työtehtävissä, samoin niihin liittyvät kipuilut (ks. media-alan työn muutoksista Deuze 2007). Toimittajan työssä kyse on kuitenkin myös ammatillisesta identiteetistä, joka on pitkään kiinnittynyt tiettyihin ilmaisuvälineisiin ja niiden työtapoihin. Tätähän heijastavat myös ammatillisen järjestäytymisen muodot välinekohtaisine järjestöineen aikakauslehtitoimittajista radio- ja televisiotoimittajien yhdistyksiin. Mitä ilmeisimmin tällainen välinekohtaisiin työtapoihin perustuva kiinnittyminen on muuttumassa, joskaan muutos ei ole ainakaan kaikille luontevaa.

> *Luulen, että tämä* [toimittajan työ] *muuttuu todella monimuotoiseksi*. (...) *Ei ole enää yhtä välinettä*. (...) *Mun pitäisi ajatella ja muidenkin pitäisi ajatella sitä, että on tietyllä brändillä töissä ja tuottaa sisältöä sen brändin eri kanaviin*. (...) *Se on myös semmoinen muutos, mitä monet ei halua myöntää. Vaikka ne näkee arjessaan, että tehdään kaikkea muutakin, niin ne silti haluaisi pitää kiinni siitä printtitoimittajan identiteetistä*. (Nainen, 31–40)

Juuri ajatus toimittajuuden muuttumisesta sisällöntuotannoksi aiheuttaa kivistystä monelle toimittajalle. Irtautuminen välineidentiteetistä nähdään työn muuttumisena epämääräiseksi ja vähemmän luovaksi, koska työssä ei voi keskittyä yhden ilmaisutavan hallintaan, vaan yhä useamman toimittajan odotetaan olevan moniosaaja (Nygren 2008). Toimittajan työn uumoillaan

muuttuvan ainakin osin mekaaniseksi koostamiseksi ja paketoimiseksi, jossa kyse ei ole oman luovan työn tekemisestä, vaan toisten tekemien sisältöjen käsittelystä.

> *Sain soiton, että nyt vaan kokopäiväisiin töihin. Sehän oli ihan hirveätä. Palasin sinne* [toimitukseen] *ja katsoin sitä – niin kuin tehdassalia. Ihmiset on siellä, tuijottaa ruutuun. Ei siellä kukaan vilkaise ympärilleen.* (Nainen, 41–50)

Haastateltujemme puheessa usein toistuvaa tunnetta voi kuvata sanalla riittämättömyys. Töitä tehdään ja halutaan tehdä, ja halua uudenkin oppimiseen olisi, mutta kun mikään ei tunnu riittävän eikä mitään tunnu ehtivän. Ajan kiihtymisen ilmiö ei ole pelkästään toimitustyön piirre, sillä työelämän riento on muuttunut aiempaa hektisemmäksi muuallakin, eivätkä ihmiset oikein pysy työnteon muuttuvien puitteiden perässä (Järvensivu 2014). Tehokkuusvaade peittoaa tunteiden huomioonottamisen, kun koko ajan pitäisi saada enemmän aikaan. ”Paljon ja nopeasti”, kuten eräs haastateltumme kiteytti nykytilan. Työtehtävien kirjo on laventunut; siinä missä ennen keskityttiin lehtijutun tekoon seuraavan päivän julkaisuun, nyt on työpäivän aikana tuotettava paitsi määrällisesti enemmän myös enemmän sisältötyyppejä.

Työssä olemiseen ja työn kokemiseen vaikuttaa voimakkaasti myös työelämän jatkuva epävarmuus, kuten aiemmissa luvuissa on käynyt ilmi.

> *Epävarmuus* [vallitsee siitä] (…), *mitä mun pitää opiskella ja miten mun täytyy kehittää itseäni, jotta pysyn tässä kehityksessä*, [ja] *kukaan ei oikein tiedä, mikä se kehitys on*. (Nainen, 31–40)

Tässä tilanteessa toimittajat kantavat huolta paitsi itsestään myös työnsä jäljestä. Kiireen nähdään tuottavan virheitä, mikä puolestaan huolestuttaa toimittajia. Kun on kiire, työpäivät täyttyvät ”sisällöntuottamisesta”. Kyseistä sanaa käytettiin haastatteluissa pejoratiivisessa merkityksessä. Kiireen vuoksi ajattelemaan ei tahdo ehtiä. Ylipäänsä oma työ alkaa pikemminkin harmittaa kuin tuottaa ammatillista tyydytystä. Muutama haastateltu kantoi huolta myös journalistisen kielen rapautumisesta. Kun hyvä kieli on ollut toimittajuuden yksi piirre, nyt pelätään suomen kielen vaalimisen katoavan kokonaan pois toimituksellisesta työstä.

Työn tekemiselle tulee siten lisää paineita. Huolellisuuden tarve korostuu, kun kaikki pitää tehdä entistä nopeammin ja saada jutut eteenpäin aiempaa vikkelämmin. Mahdollisuudet virheisiin kasvavat, vaikka tilaisuuksia ja keinoja tarkistamiseen on aiempaa enemmän. Tämä rassaa monia toimittajan työssä.

Samaan aikaan työ sinällään koetaan edelleen elähdyttäväksi. Journalistina olemista kuvailtiin haastatteluissa ”nastaksi ammatiksi”, ja tutkimusta varten kirjoitetuissa puheissa nuorille haluttiin sanoa, ettei toimittajaksi ryhtymistä tarvitse katua, vaikka se voi vaatia nykyisin rohkeutta.

Seurauksena on usein ristiriitaisuuden leimaama työelämäkokemus. Yhtäältä omasta työstä nautitaan, mutta toisaalta tunnetaan, ettei riitä työntekijänä – eikä oikeastaan ihmisenäkään. Toimittajuus vaikuttaa olevan jotain muuta kuin työajan alkaessa päälle puettava haalari. Työelämän kahtalaiset tunnelmat seuraavat kotiin. Kuvaavaa on erään tutkimukseemme osallistuneen pohdinta lukiolaisille suuntaamassaan puheessa:

> *Menen joka päivä töihin hymy huulilla. Joka päivä. Oikeasti. Rakastan työtäni.* (...) *Joka aamu mietin, miten ehdin tehdä kaikki työtehtävät työpäiväni aikana.* (...) *Paine ja paha olo tulevat joskus uniin.* (...) *Minua mietityttää, riitänkö tälle alalle.* (Nainen, 31–40, puheenvuoroteksti)

Haastatellut arvelivat, että nykyoloissa ja tulevaisuudessa toimituksissa ei ole halua pitää kuin vahvan ammatillisen osaamisen väkeä tai että väheneviin työpaikkoihin pääsevät vain ammatillisesti pätevimmät. Tällä ilmeisesti viitattiin siihen, että supistuvissa toimituksissa ei ole tilaa kuin ahkerille työmyyrille, jotka kykenevät heittäytymään tehtävään kuin tehtävään.

> *Työpaikkoja on vähän, niin sitten ne osaajat on tosi kovia jatkossa.* (...) *Sitä ammattitaitoa on oltava yhä enemmän, ja myös pienemmissä lehdissä.* (Nainen, 41–50)

Lattiatasolta katsottuna johtaminen näyttäytyy näköalattomalta

Ankarina ja epävarmoina aikoina työpaikkojen olemisen tapaan vaikuttaa suuresti se, miten esimiehet ja organisaatioiden, esimerkiksi toimitusten, joh-

to hoitavat omat tehtävänsä. Media-alalla on nimenomaan osaavan muutosjohtamisen tarve kasvanut viime aikoina huimasti. Toimitusorganisaatioiden johtaminen on luovien työyhteisöjen johtamista, jossa erityisesti näinä aikoina johdon olisi kyettävä irrottautumaan aikansa eläneistä toimintamalleista ja perustelemaan uusien toimintatapojen tarve. Kuitenkin toimitusten esimiestyötä ja mediajohtamista on kritisoitu juuri siitä, että toiminta on turhan usein likinäköistä ja entistä toistavaa. (Malmelin 2015b.) Kun samaan aikaan lattiatasolla kyetään näkemään ympäröivän maailman muuttuminen, asetelma horjuttaa työntekijöiden luottamusta esimiehiin tilanteessa, jossa luottamusta nimenomaan tarvittaisiin.

Juuri murrosvaiheissa esimiestyötä olisi pontevoitettava. Yhdysvaltalaisissa toimituksissa tehdyssä tutkimuksessa on todettu, että luottamus esimiestyöhön voimaannuttaa työntekijöitä, vaikka työolot olisivat heikentyneet (Ekdale ym. 2015). Jos toimitusten ja mediaorganisaatioiden johdon katsotaan toimivan perustellusti ja johdonmukaisesti, se luo uskottavuutta ja auttaa tekemään hyvää työtä. Tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien kokemukset esimiestyöstä yt-neuvottelujen aikana eivät olleet järin myönteisiä, ja haasteltujen arviot ylipäänsä media-alan johtamisesta Suomessa eivät olleet kovin mieltäylentäviä. Kuten edellä on kerrottu, itse työn tekeminen on koettu aiempaa vaateliaammaksi ja osin myös vähemmän palkitsevaksi, eikä tätä tunnetta näytä tasapainottavan hyvä johtaminen. Paikoin toimittajien näkemykset mediajohtamisesta olivat suorastaan purevia:

> *Vuonna 2016 isoissa lehtitaloissa vallitsee paniikinsekainen lamaannus. Media on vähän kuin pilttuustaan kaupungille karannut ravihevonen, joka juoksee laput silmillä sinne tänne poukkoillen ilman selkeää päämäärää.* (Nainen, 21–30, puheenvuoroteksti)

Toinen haastateltumme kummasteli mediayhtiöiden johdossa esiintyvää näköalattomuutta. Kukaan media-alalla ei oikein tunnu tietävän, mihin suuntaan ollaan menossa tai mihin suuntaan pitäisi olla menossa. Joku haastateltu tuumi, että ehkä jossain haudotaan tietoa tai rakenteita ei uskalleta tai haluta ryhtyä rikkomaan. Mediat kun on tehty suurten rakenteiden ympärille. On painotalot ja muut isot investoinnit, joita nykyisen viestinnän aikakaudella

ei enää tarvita, ainakaan periaatteessa. Silti koska ne rakenteet ovat olemassa, ”ajetaan Titanicilla niin kauan, kun pysyy pinnalla ja otetaan rahat”, kuten eräs haastateltu kuvaili.

Tilanteesta syyllistettiin haastatteluissamme niin mediajohtajia kuin medioiden omistajiakin. Johtoa moitittiin haastatteluissa saamattomuudesta. Johtoporras ei toimittajien mielestä kykene tilanteen vaatimiin uudistuksiin. Viestinnän ollessa yhä enemmän verkkovetoista, mediayhtiöissä tehdään muka verkko edellä, mutta ei kuitenkaan osata oikeasti ottaa verkkoa haltuun. Eräs haastateltu sanoi, että toimituksissa tehdään pinnallisia juttuja, joilla suututetaan maksavat asiakkaat. Nämä sitten lopettavat tilauksen, koska ”puppua saa netin täydeltä ilmaiseksikin”.

Jos jotain toimituksissa tehdään, tekemiset tahtovat jäädä ponnettomiksi. Tällaisen arveltiin liittyvän yleiseen näköalattomuuteen, joka johtaa yritelmiin vaan ei läpi vietyihin uudistuksiin. Eräässä lehdessä oli televisiota myöten mainostettu uudistuneesta tuotteesta, ja tarkoitus oli uudistaa myös toimituksen työtapoja. Kertojan mukaan uudistusta ei kuitenkaan maltettu toteuttaa kunnolla eikä siitä viestitty riittävästi talon sisällä. Niinpä toimituksen työ palautui hyvin nopeasti perustekemiseen. Mediatalojen tekemistä näyttää leimaavan jämähtäminen; uusia ideoita ei tunnu löytyvän – ja se ahdistaa.

> *Miten kaikki innovaatio on hävinnyt alalta?* (...) *Innovaatioksi lasketaan se, että tehdään joku kiva pikku-gif jonnekin. Minusta se on vähän masentavaa.* (Nainen, 41–50)

Johtoa arvosteltiin haastatteluissamme siitä, että jos jonkinlaisissa innovaatioseminaareissa istutaan, mutta selkeä näkemys puuttuu siitä, kenelle lehteä tai muuta mediaa tehdään. Johdossa on menetetty usko omaan tekemiseen ja sen arvoon, kuuluu kritiikki:

> *On ikään kuin luovuttu uskomasta* (...) *journalismiin, siihen, mikä on sen ammatin ydin*. (Nainen, 41–50)

Myös omistajia kritisoitiin lyhytnäköisyydestä. Aiemmin mainitun uppoava laiva -vertauksen lisäksi omistajia moitittiin muutenkin journalismin ja journalistisen työn näkemisestä kylmien lukujen kautta. Toimituksissa on oltu joidenkin mielestä joustavia ja todella kärsivällisiä, mutta sitä ei toimittajien

mielestä ole pörssiyhtiöiden johdossa tajuttu. Siellä on vain keskitytty numeroihin ja toisteltu ”laatumantraa”.

Työntekijät ovat mediatalouden murroksessa jääneet huonolle huolenpidolle. Osinkoja on pitänyt maksaa omistajille joka vuosi, kun taas työntekijät ovat joutuneet joustamaan. Niin toimituksissa kuin muillakin työpaikoilla on joustettava, koska nykyisillä epävarmoilla työmarkkinoilla ei työntekijöillä oikeastaan ole muuta mahdollisuutta (Haapala 2016). Kuitenkin haastattelemamme toimittajat kaipasivat media-alan omistajilta joustojen vastapainoksi ”journalistista halua”, halua tehdä hyvää journalismia, kertoa yhteiskunnasta ihmisille. Toimitusprosesseja pitäisi kehittää siten, että johtamisella tuettaisiin työntekijöiden jaksamista. Muutos sinällään ei tunnu olevan pulma, vaan olemisen epämääräisyys ja tekemisen suunnan puute. Esimiesten toivotaan rauhoittuvan miettimään, mitä oikein tehdään ja miksi. Kun johdolla ei ole tulevaisuuden visioita, se heijastuu varmistelevan tekemisen kulttuurina toimituksissa. Realistiset toimittajat ovat jo oppineet, että yksien yt-neuvottelujen jälkeen ajaudutaan kohta toisiin, ja siksi kukaan ei halua erottua millään tavalla silmiinpistävänä tyyppinä, ei edes uudistajana.

> *Kukaan ei halua keikuttaa venettä. Kukaan ei halua kyseenalaistaa mitään. Kukaan ei halua kritisoida mitään.* (...) *Toimituksissa ei välttämättä ole sellaista henkeä, että täällä me keksitään kaikkea uutta, vaan aika paljon kaikki keskittyy tekemään sitä vanhaa.* (Nainen, 41–50)

> *Ei sillä ole mitään väliä, kuinka monta hyvää juttua olet tehnyt. Jos kenkää tulee, niin kenkää tulee.* (Nainen, 41–50)

Kyse on paitsi eräänlaisesta kulttuurisesta ilmapiiristä, myös raadollisemmin ihmisten jaksamisesta. Haastatteluissamme tuotiin esiin, että nykyisellä työtahdilla ei jaksa heittäytyä luovaksi uudistajaksi. Vaarana on, että joutuu hoitamaan entisten töittensä lisäksi ideoimansa uudet tehtävät. Parempi siis keskittyä tuttuun tekemiseen tuulisina aikoina. Asetelma on tuttu muistakin toimitusten epävarmoja aikoja kartoittaneista tutkimuksista. Yksi tapa asennoitua muutokseen on juuri se, että muutokseen kyllä sopeudutaan, mutta itse ei haluta sitä aktiivisesti olla tuottamassa (Ekdale ym. 2015).

Haastateltujemme puheesta piirtyvä kuva mediatalojen johtamisen kulttuurista on jossain määrin värittynyt tummaan suuntaan, mutta silti näkemyksillä on todistusvoimaa. Vaikka valtamedia tekee kaiken aikaa kehitystyötä ja ottaa käyttöön esimerkiksi uusia digitaalisia palveluita ja julkaisujen ominaisuuksia, media-alan merkittävimmät innovaatiot digiaikana ovat tulleet muualta kuin perinteisiltä toimijoilta. Näin aprikoi myös eräs haastateltumme:

> *Media-alan uudet palvelut ja innovaatiot... Uskon, että ne nimenomaan tuleekin projekteista mediayhtiöiden ulkopuolelta. Eihän ne synny siellä isoissa taloissa*. (Nainen, 41–50)

Toimittajat haluavat tarjota laatua yleisölle

Päivittäistä työtään tekevän toimittajan arkea sävyttävät työn käytäntöjen jatkuva muutos ja reunaehtojen utuisuus. Tätä taustaa vasten on luonnollista, että puhe työn jäljestä nosti esiin huolestuneisuutta. Journalismin laadun uskotaan tai ainakin pelätään olevan uhattuna, sillä työn tekemisen olosuhteet eivät tunnu antavan myöten halutun tavoitetason saavuttamiselle. Toisaalta haastateltumme puhuivat journalismin laadustakin vivahteikkaasti eivätkä yksiulotteisesti. Laadukkaan journalismin toteuttamiseen haastatellut näkivät edelleen olevan mahdollisuuksia – tai ainakin he uskoivat, että tasokasta työtä yhä tarvittaisiin. Laadusta halutaan pitää kiinni.

Journalistikunnan keskuudessa sitoutuminen hyvään työhön on elimellinen osa ammatillista identiteettiä. Tutkimuksissa on toistuvasti osoitettu, että journalistit mieltävät työnsä erityislaatuiseksi, ja journalismia onkin kuvattu "epätyypilliseksi" työksi (Deuze & Witschge 2017). Alalle hakeutumisen keskeinen motiivi on työn yhteiskunnallinen ulottuvuus, joka kytkeytyy tärkeinä pidettyihin mahdollisuuksiin tehdä luovaa työtä ja kokea itseilmaisun iloa. Media-alan ammateille yleinen piirre nähdä työ yhteiskunnallisesti merkityksellisenä selittää sitä, että toimitustyön ehtojen muuttuessa – ja monen mielestä kehnompaan suuntaan – toimittajat kantavat huolta paitsi omasta jaksamisestaan myös kollektiivisesti ammattikunnan kyvystä tehdä työnsä

laadukkaasti. Juuri pohdinta työn merkityksestä yli oman tekemisen on keskeistä hyvän, laadukkaan työn tekemisessä.

Tutkimukseemme osallistuneet toimittajat katsoivat, että journalismin laatukriteeristö on ja sen on oltava ennallaan. He ovat sitoutuneet nimenomaan hyvän journalistisen työn tavoitteeseen, joka on työn mielekkyyden perusta.

> *Toimitettua tietoa tarvitaan. Pureskeltua ja ajateltua ja hyvin toimitettua ja sitä, että faktat on kohdallaan. Sitä on tarvittu ja tarvitaan nyt, ja ehkä jopa enemmän vielä*. (Nainen, 41–50)

> *Median valtti on aina ollut ja on yhä luotettavuus, josta pitäisi pystyä pitämään kiinni kynsin ja hampain*. (Nainen, 41–50)

Laatu tiivistyy haastateltujen toimittajien puheessa sellaisiin klassisiin määreisiin kuin luotettavuus, totuudellisuus (faktuaalisuus), syvällisyys ja monipuolisuus. Näitä kriteerejä toteuttavan journalistisen työn uskotaan olevan yhteiskunnallisesti merkityksellistä ammatinharjoittamista, joka on myös yleisön etu. Journalistisen työn pontimena ylipäänsä on tutkimusten mukaan eräänlainen lupaus yleisölle – journalismi on kansalaisten informoimista ja toimimista kansalaisten puolesta vallan vahtikoirana (Pöyhtäri ym. 2014, Weaver & Willnat 2012).

> *Mitä vanhemmaksi tulee, niin sitä tärkeämmäksi on tullut lukijasuhde ja se, että lukijalle on tärkeätä, mitä tekee*. (Nainen, 41–50)

Eräs tutkimukseemme osallistunut toimittaja halusikin painottaa "puheessaan" lukiolaisille, että toimittaja ei tee juttuja kollegoille eikä pomoille eikä yhtiöille. Juttuja tehdään lukijoille, kuulijoille ja katsojille. Lausumassa kiteytyy oivallisesti journalistisessa identiteetissä vahvasti läsnä oleva sitoumus työn yleisöä palvelevaan luonteeseen.

Nykytilanteessa yleisösuhteelta odotetaan silti eräänlaista vastavuoroisuutta. Ensinnäkin haastatellut toivoivat, että yleisö edelleen haluaisi kustantaa hyvää journalismia. Yleisön halukkuudesta oltiin jonkin verran epävarmoja:

> *Mua pelottaa vaan se, onko Suomessa tarpeeksi ostavaa yleisöä sellaiselle journalismille, jota haluaisin tehdä*. (Nainen, 41–50)

Toiseksi yleisön kautta haetaan mahdollisuuksia hyvän journalistisen työn tekemiseen. Laadun tarvetta perusteltiin haastatteluissamme nimenomaan yleisön kautta, ja haastateltujen puheessa luotettiin yleisöön. Sen uskotaan tai toivotaan oivaltavan, että laadukasta journalistista työtä tarvitaan, ja haastateltujen puheessa kuulsi eräänlainen vetoomus yleisön suuntaan.

> *Uskon ja toivon, että ihmiset myös väsyy siihen klikkailuun ja liikaa lupaaviin otsikoihin* [ja] *että aletaan taas arvostamaan perusteellista analyysia enemmän*. (Nainen, 41–50)

Koska lukijasuhdetta pidetään näinkin arvokkaana, jopa tavallaan ratkaisevana tekijänä laadun kannalta, haastateltujemme varoitukset lukijoiden aliarvioimisesta ovat ymmärrettäviä. Kritiikki kohdistuu siihen, mistä aiemmin toimittajat puhuivat työn tekemisen tapojen yhteydessä: pakonomainen pyrkimys verkkokävijöiden määrän kasvattamiseen voi johtaa lopulta kielteiseen reaktioon. Eräs haastateltu piti lukijoiden pettämisenä sitä, että väsätään koukuttavia nettiotsikoita, mutta itse juttu on silkkaa höttöä.

> *Siinä vedetään koko median alta matto. Ei pelkästään siitä yhdestä jutusta ja siitä yhdestä tiedotusvälineestä, vaan koko medialta*. (Mies, 51–60)

Jälleen palataan siihen, että tähän tutkimukseen osallistuneiden toimittajien kokemukset työelämästä olivat nostaneet pintaan huolen mahdollisuuksista ylläpitää laatua, vaikka toimittajat siihen haluaisivat pyrkiä ja yleisö sitä – toivon mukaan – arvostaisi.

> *On liian vähän porukkaa töissä, ja tehdään liialla kiireellä*. (...) *Kyllähän jossain isossa mediatalossa tehdään ihan hirveän hyvää ja perusteellistakin työtä, mutta se on enemmän tämä nopea uutisjournalismi, joka on nyt jotenkin hakoteillä mun mielestä*. (...) *Hirveätä hosumista ja virheitä*. (Nainen, 41–50)

Esiin tuli myös itsekritiikkiä ja epäilyä siitä, että toimittajakunta kuvittelee työnsä olevan laadukkaampaa kuin onkaan. Eräs haastateltu kuvaili, kuinka hänen seudullaan kaikki toimitukset kehuvat tekevänsä ”ihan huippuhyvää lehteä”. Ammattilaisen katse kuitenkin paljasti, ettei kenelläkään ole ollut aikaa paneutua tai ottaa oikeasti selvää asioista ja tiedotteitakin on mennyt

”kylmästi läpi”. Hän pahoitteli perustyön hiipumista toimituksissa, sillä hänen mukaansa toimituksissa ei enää lähdetä uutisen perään, vaan hoidellaan leikkaa–liimaa-tekniikalla uutisjuttuja.

Se, että tiedotteita menee yhä enemmän läpi uutisvirrassa, on todettu sekä suomalaisissa että ulkomaisissa tutkimuksissa (Juntunen 2011, Davies 2009). Nopea nettiuutisointi ja verkon rajaton palstatila ovat kuin musta aukko, joka nielee kaikki vähänkin uutiselta vaikuttavat ainekset. Sen oli havainnut myös tutkimuksessamme mukana ollut henkilö, joka oli siirtynyt pois toimitustyöstä ja löytänyt uuden uran viestintätehtävissä. Häntä oli alkuun yllättänyt, kuinka sulavasti tiedotteet löytävät tiensä tiedotusvälineiden kautta julkisuuteen.

> *Kun me tiedote lähetetään, niin se menee 40–60 uutisvälineelle, me saadaan 40–60 otsikkoa. Jotkut saattaa pikkusen poiketa, mutta se teksti on ihan täsmälleen semmoisenaan. Me saadaan yhdestä tiedotteesta kaksi tai kolme puhelinsoittoa*. (…) *Ketään ei kiinnosta työstää sitä* [tiedotetta] *pitemmälle*. (Mies, 41–50)

Haastateltumme oli hämmästelyssään vilpitön. Toisen haastatellun kuvaus toimitustyön arjesta vahvistaa, että aina ei mennä laatu edellä.

> [Työ on] *aika paljon niitten ulkoisten seikkojen ehdoilla menevää*. (…) *Tekninen puoli raamittaa arkista tekemistä tosi paljon*. (…) *Kyllähän sen silloin tietää, että tässä ei olla parhaan mahdollisen jutun ehdoilla tekemässä, vaan että koetetaan jotenkin luovia, että saadaan tämmöiset arkielämäreunaehdot täytettyä*. (Nainen, 41–50)

Reunaehtoihin kuuluu se aiemmin esiin tullut ja kiistämätön seikka, että toimituksissa on aiempaa vähemmän väkeä. Monen mielestä väkeä on yhä vähemmän nimenomaan aikaa ja vaivaa vaativassa työssä. Syventävän ja analyyttisen journalismin tekijöitä kyllä kehutaan, jopa palkitaan, mutta tiukoissa oloissa näistä resursseista säästetään nopean journalismin tekijöiden hyväksi. ”Tämän tyyppisille journalisteille tulee ensin juhlapuheet, sitten jaetaan palkinnot, sitten potkut”, kuvaili eräs toimittaja kokemuksiaan. Kokemukset ovat olleet muuallakin samanlaisia, sillä esimerkiksi eräässä brittitutkimuksessa todettiin, ettei laadukaskaan työ varmista työpaikkaa (Gabriel ym. 2013).

Tällaisessa tilanteessa motivaatio laskee. Erään tutkimukseemme osallistuneen toimittajan mukaan parasta vain oli omaksua sopeutuvainen asenne:

> *Piti taas aivot kääntää siihen asentoon, että tämä on nyt tällaista journalismia. Teet vaan, älä ajattele kummemmin.* (Mies, 31–40)

Lausuma muistuttaa erästä journalistien selviytymisstrategiaa toimitusten irtisanomisten paineessa, joka hahmotettiin aiemminkin mainitussa yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa. Tällaiset velvollisuudentuntoiset toimittajat keskittyvät hoitamaan omat hommansa, eivätkä sen kummemmin ryhdy esimerkiksi innostumaan uudistuksista. (Ekdale ym. 2015.)

Toisaalta tutkimuksessamme oli mukana myös toimittajia, joita voidaan yhdysvaltalaisen tutkimuksen termein kuvata toiveikkaiksi, sillä tilanteessa nähdään myös mahdollisuuksia laadun ylläpitämiselle. Kuvaavasti sama toimittaja, joka katsoi, että nykyjournalismia tehdään ”hirveällä hosumisella”, näki ”isoja mahdollisuuksia” journalismin kehittymiselle:

> *Kun on kaikkia härpäkkeitä ja videoita ja ilmaisutapoja* (...) *Ja sitten* [on] *just, että* [journalismi] *on lukijaystävällisempää ja kulutusystävällisempää.* (Nainen, 41–50)

Ja samalla muistutetaan, että ennen oli paremmin -retoriikka ei sittenkään taida olla perusteltua. Haikailuja muka-kultaiselle 80-luvulle ei pidetty perusteltuina, sillä journalismi on kuitenkin vuosien ja vuosikymmenten mittaan muuttunut parempaan suuntaan. Journalismin ja sen myötä toimittajan työn ympäristö on vain muuttunut ankarammaksi.

> *Kyllähän media joutuu kilpailemaan ihmisten arjesta eri tavalla kuin ennen, mutta mun mielestä se tekee vaan hyvää, koska silloin on pakko keskittyä siihen, mikä sille lukijalle on olennaista.* (Nainen, 41–50)

Näin tuumi myös eräs toinen toimittaja pohtiessaan kansalaisten moninaisen verkkoviestinnän haastetta ammattijournalisteille. Hänen mukaansa kansalaisten journalismi pakottaa toimittajat erikoistumaan enemmän taustoittamiseen, eli journalistisen työn tuotoksen mahdollisuus erottua verkossa on nimenomaan ammattitaitoon perustuva laatu.

Ja se [laatu] *on ehkä se keino, millä pystytään säilyttämään myös median toimittajan uskottavuus. Siinä [journalismista] tulee enemmän ammattimaista.* (...) *Taustoittaminen jää kansalaisjournalismissa täysin tekemättä.* (Mies, 31–40)

Onko taustoittamiseen ja muuhun laadukkaan journalismin vaatimuksiin mahdollisuuksia, vaikka halua olisi ja vaativan työn tarpeellisuus toimituksen lattiatasolla miellettäisiinkin tärkeäksi? Kyllä ja ei, sanoivat tutkimukseemme osallistuneet toimittajat. Kuten monessa muussakin suhteessa, myös laadun tulevaisuus nähtiin ristiriitaisena. Haastatteluissa uumoiltiin, että nykymeno synnyttää toimituksiin eräänlaisen laaduttomuuden kulttuurin tai perinteisistä journalismin ihanteista poikkeavan uudenlaisen tavan arvioida työn jälkeä.

Nuori työntekijä, joka haluaa vain töihin, saa minimipalkan, oppii sellaisen kulttuurin, mikä kuuluu nopeaan jakamiseen. (...) *Siinä tietyt laatuasiat on tärkeitä, mutta tietyt ei niin kauhean tärkeitä.* (...) *Tämä synnyttää tietynlaista nuorta toimittajapolvea, josta voi sanoa, että ne ei ole kauhean laadukkaita tekijöitä sitten loppupeleissä.* (Mies, 31–40)

Haasteltujen kriittinen pohdinta ei kohdistunut niinkään uusiin alalle tulijoihin, vaan pikemminkin muuttuneeseen työilmapiiriin. Sitä paitsi sukupolvien kesken ei välttämättä journalistisessa työssä ole radikaalisti erilaisia piirteitä. Journalistien ammattieetosta tutkineet Jenni Mäenpää ja Laura Ahva (tuleva) ovat tulkinneet suomalaisen journalistisen kulttuurin olevan suhteellisen yhtenäinen yli ikäryhmien vertailtuaan ”tulokkaiden”, ”vakiintuvien” ja ”konkareiden” näkemyksiä ammatillisuudesta. Esimerkiksi eettisiä periaatteita pidetään arvossa sukupolvesta toiseen.

Eräs toimittaja oli sitä mieltä, että journalismi ei kun paranee – ja se on nimenomaan uusien toimittajasukupolvien ansiota. Hän perusteli tätä sillä, että toimittajat ovat yhä koulutetumpia ja monilla on erikoisosaamista. Samaisen toimittajan mukaan nuoremmat ammattilaiset tuovat toimituksiin aiempaa parempaa yleisön ymmärtämistä, joka on – kuten edellä kävi ilmi – työssä tärkeä ulottuvuus. Vaikka toimittajat ovat lähes aina sanoneet toimivansa yleisön puolesta, se on joskus ollut enemmän retoriikkaa kuin käytäntöä. Äskeinen toimittaja nimittäin kuvaili muutosta näin ”puheessaan” lukiolaisille:

Toimituksissa ollaan yhä enemmän hereillä sen suhteen, mikä lukijoita kiinnostaa. (...) Sellainenkin aika on ollut, kun toimittajat ajattelivat hieman ylimielisinä, että he kyllä tietävät, mitä lukija tarvitsee. (Nainen, 41–50, puheenvuoroteksti)

”Rakkaudesta lajiin” – mutta mikä onkaan laji?

”Toimittajuus ja journalismi menee vereen”, sanoi yksi tutkimukseemme osallistunut toimittaja. Toinen kuvaili, kuinka hänenlaisensa vaativaan journalismiin erikoistuneet toimittajat tekevät työtään ”rakkaudesta lajiin”. Burnout saattaa uhata, mutta töitä tehdään iltaisin kotona, koska työt ovat niin kiehtovia. Toisaalta kun työssä on vetovoimaa, ponnistelut tuottavat mielihyvää siinä missä rutiinipuurtaminen voisi olla ankeuttavaa.

Haastateltujemme puheessa elää edelleen klassinen toimittajuus. Journalistista työtä pidetään pikemminkin kutsumuksena, tapana olla ja elää kuin raadollisena toimeentulon turvaavana palkkatoimena. Toimittajan ammatillinen identiteetti on kuitenkin koetuksella mediatyön muutosten takia. Toimittajuuden identiteetti muotoutuu pitkälti ammatillisten käytäntöjen kautta, ei pelkästään ajatuksellisena hahmona. Kun käytännöt muuttuvat, myös tavat ymmärtää ammatti-identiteetti saavat vähintäänkin uusia sävyjä, kuten Mark Deuze (2007) on todennut. Deuzen mukaan mediatyön tekemistä kuvaa notkistuminen. Sosiologi Zygmunt Baumanin termistä ”liquid life” johdettu näkemys kuvastaa sitä, minkä tutkimukseemme osallistuneet olivat havainneet omakohtaisesti: Alan työssä on tätä nykyä vain vähän vakioita, eikä asetelmien rauhoittumista kannata odotella, sillä sitä tuskin tapahtuu. Alan kansallisten muutosvaikuttimien ohella mediatyön notkistumiseen vaikuttavat globaalit voimat, jotka muovaavat viestintäkäytäntöjä, alan organisaatioita ja niissä tehtävää työtä. Työ on hyvässä ja pahassa pirstaleisempaa kuin ennen, ja työsuhde saa uusia toteutustapoja.

Deuzen huomiot mediatyön luonteen muutoksista näyttävät pätevän myös meillä Suomessa. Tutkimukseemme osallistuneet toimittajat nostivat esiin seikkoja, jotka kertovat siitä, että myös suomalaisen toimittajan itseymmärrys on murroksessa. Edellä mainittu perinteinen näkemys journalistina olemises-

ta oli silti edelleen vahvasti mukana haastateltujen keskuudessa. Se näkyi esimerkiksi erään toimittajan kirjoittamasta ”puheesta” lukiolaisille:

> *Pohjimmaltaan journalismi on tänä päivänä samaa kuin silloin, kun aloitinkin alalla kolmisenkymmentä vuotta sitten. Kerrotaan uusia ja merkittäviä tietoja yleisölle, jotta niistä saa rakennuspuita omaan näkemykseen maailmasta. Tietoja, jotka on hankittu journalistisesti kestävällä ja luotettavalla tavalla ja jotka jäsennetään yleisön käytettäväksi.* (Mies, 51–60, puheenvuoroteksti)

Tai kuten eräs toinen toimittaja haastattelussa kuvaili:

> *Journalismia on totuuden etsiminen ja sen sisällön hiominen, ja sitten ne välineet on vain välineitä.* (Nainen, 41–50)

Yt-kierrokset läpikäyneet toimittajat arvioivat silti Deuzen näkemyksiä myötäillen, että toimittajantyön tunnusmerkit eivät enää ole yhtä selväpiirteisiä kuin aikaisemmin. Puheissa nousi esiin kehitys, jota voisi kutsua toimittajuuden sumentumiseksi. Se ilmenee ensinnäkin niin, että suurelle yleisölle toimittajat eivät enää ole koko kansan arvilindejä tai leifsalmeneja, jotka tunnetaan ja mielletään juuri *toimittajuuden* ilmentymiksi.

> *Jos menet nyt kysymään ihmisiltä, että sanopa joku tunnettu toimittaja, niin en oikein tiedä, minkälaisia vastauksia sieltä mahtaisi tulla.* (…) *Nyt meillä on kaikenmaailman aamuradion juontajia ja blogisteja. Ei ole semmoisia koko kansan tähtitoimittajia.* (Nainen, 41–50)

Kyse ei ole siitä, etteikö suuren yleisön tietoisuudessa edelleen olisi mediasta tuttuja hahmoja, vaan näiden hahmojen ammatillisesta ilmeestä. Valtamedian ulkopuolelta on noussut varsin mittavaan tunnettuuteen bloggareita, jotka nimenomaan ovat yksilöitä. Heillä ei ole toimituskollektiivia ympärillään, eivätkä heidän toimintansa periaatteet useinkaan perustu journalistiseen ammatti-identiteettiin.

> *Nyt ollaan siellä some-maailmassa. Some määrittelee, mitä tehdään.* (Nainen, 41–50)

Toisaalta eräs haastateltu toi esiin, että myös perinteisessä mediassa on aiempaa enemmän sisältöä, joka kiinnittyy tekijöiden henkilöihin. Yhdeksi esimerkik-

si haastatteluissa nostettiin Ylen Kioski, jonka luonnehditaan henkilöityvän vahvasti toimittajien persoonaan. Tämä on erilaista toimittajuutta kuin ennen. Nyt mediasta tunnetut ihmiset mielletään mieluummin mediapersooniksi kuin journalisteiksi konventionaalisessa mielessä.

Asetelman muutokseen on epäilemättä vaikuttanut jo aiemmin esiin tullut nykytoimittajalta edellytetty läsnäolo sosiaalisen median kanavissa. Somessa pitää esiintyä omana yksilöllisenä itsenään, ei niinkään jonkin tiedotusvälineen saati mediainstituution ruumiillistumana. (Vainikka ym. 2013) Tästä syystä haastatellut suhtautuivat julkiseen journalisti-minään varauksella ja epäilemättä osin perustellusti, sillä omalla nimellä ja kasvoilla julkisuudessa esiintyminen tarkoittaa nykymaailmassa pahimmassa tapauksessa todellista julkista nöyryytystä, kuten eräs tutkimukseemme osallistunut toimittaja totesi. Huolessa on perää, sillä toimittajien henkilöön kohdistuvat ahdistelut ovat yleistyneet (Pöyhtäri ym. 2013).

On mielenkiintoista, että samalla kun toimittajat pohdiskelevat toimittajuuden personoitumista ja mediapersoonien astumista ”oikeiden” toimittajien eteen julkisuudessa, on havaittu myös toimittajuuden standardisoitumista. Edellä toimittajat kuvailivat, kuinka toimituksissa yhä enemmän ja yhä nopeammin tuotetaan pikauutisia ja kuinka tämä työ on luomassa kasvottoman toimitustyön pakertajien joukon.

> *On paljon toimittajia, jotka tekee monotonista suolakaivoshommaa. Verkkojuttuja naputtelee kymmenen tuntia, ja kukaan ei ole koskaan kuullutkaan, että ne on töissä jossain toimituksessa.* (Nainen, 41–50)

Haastateltumme mielestä on käynyt niin, että kaikista toimituksen työntekijöistä on tullut sisällöntuottajia. ”Samaa tuubaahan me tehdään kaikki”, hän luonnehti. Lausahdus kuulostaa siltä, että toimittajuudesta on menetetty jotain olennaista.

Asetelmassa on aistittavissa, että vaikka lajia rakastetaan ja toimittajuus on verissä, lajin tai toimittajuuden tunnusmerkit ovat muuttuneet suuntaan, jossa ammattikuntaa elähdyttänyt identiteetti on rapautumassa. Toimittajuus ei ole sitä, mitä se oli ja mitä sen haluttaisiin olevan. Erään toimittajan sanoin toi-

mittajuudesta on tullut tai tulossa ”kahvilatyötä”, jolla oli ilmeisesti tarkoitus kuvata sitä, että jotain toimittajuuden erityisyydestä on haalistunut.

Toimitusten tiedot ja taidot vuotavat viestintätoimistoihin

Yhä useampi toimittaja on siirtynyt journalismin ja tiedottamisen välisen perinteisen raja-aidan toiselle puolelle. Yksi syy loikkaukseen on yksinkertaisesti se, että työura toimituksessa voi lopulta johtaa ankeaan työelämään. Koska työ on muuttunut kovemmaksi ja ilonaiheita on aiempaa vähemmän, mieleen tulee osaamisen hyödyntäminen jossain toisaalla.

> *Toimituksessa näkee, että työ on kuluttanut. Siellä yrittää viis-kuuskymppisinä näissä paineissa tehdä sitä* [työtä]. *En halunnut semmoistakaan kohtaloa, koska siinä vaiheessa* [uraa] *ei sitten pysty enää oikein vaihtamaan* [toisiin töihin]. *Nyt vielä tuntuu, että voi.* (Nainen, 41–50)

> *Pelkkä sisällöntuotanto ei ole journalismia. En väitä sellaista, mutta monissa erilaisissa viestinnän tehtävissä on tilaa journalismille ja journalistiselle ajattelulle.* (Mies, 51–60)

Realismia on haastatteluissa esitetty arvio, että selvärajaisimmat, ”puhtaimmat” journalistiset tehtävät vähenevät. Siksi on pakko hyväksyä tilanne ja suhtauduttava uudella tavalla sellaisiinkin media-alan työtehtäviin, joita ennen saattoi ylenkatsoa. Tämän tutkimuksen osallistujista usea arvioi nykytilannetta samansuuntaisesti: toimituksia supistetaan yhä ja viestintäpuolelle syntyy uusia työpaikkoja. Viestintätehtäviin näkyy olevan työntöä toimituksista ja toisesta suunnasta on vetoa juuri sellaisille toimittajille, joille on kertynyt työkokemusta ja jotka haluavat siirtää osaamisensa toiselle kentälle. Eräs haastateltu arveli lähtijöiden olevan siinä viidenkymmenen korvilla. Nuoremmat kollegat ihmettelevät moisia siirtoja, vanhemmat ovat toista mieltä.

> *Vanhemmat kollegat onnittelevat, että hienoa, että pääset pois media-alalta. Just ehkä nämä jatkuvat yyteet ja sitten tämä* [työn] *pirstaloituminen…* (…) *Tämmöisille vanhan koulun ihmisille on helpotus, kun pääsee pois näistä hommista.* (Nainen, 41–50)

Muualla tehdyt tutkimukset vahvistavat, että journalistisen työn taidot ovat siirrettävissä ainakin lähialueiden ammatteihin. On jopa havaittu, että journalistinen työ koetaan välivaiheeksi, sillaksi paremmin palkattuihin ja ehkä myös arvostetuimpiin ammatteihin. Kun Suomessa – ainakin toistaiseksi – viestintäpuolelle on siirrytty vankan kokemuksen kera, muualla on havaittu siirtymisten tapahtuvan jo työuran varhaisessa vaiheessa. (Davidson & Meyers 2014, Willnat ym. 2013.)

Kysyntää tuntuu olleen myös meidän haastattelujen perusteella. Eräs haastateltu kuvasi, että yritykset tai järjestöt ovat nimenomaan hakeneet journalistista osaamista piiriinsä. Rekrytoinnit olivat kohdistuneet nimekkäisiin journalisteihin, ja etenkin toimituksen ylemmästä johdosta oli siirrytty suoraan viestintäjohtajiksi ja viestintäpäälliköiksi.

Samalla kyse on jälleen yhteen realiteettiin mukautumisesta. Toimitusten supistuksissa on tyypillisesti käynyt niin, että ”eihän kenkää nuorille ja halvoille ja huonoille anneta, vaan vanhoille ja viisaille, ja ennen kaikkea kalliille”, kuten eräs haastateltumme sarkastisesti totesi. Tällaisissa tilanteissa suunta toimituksista on ollut niin freelancetyöhön kuin viestintäalan tehtäviin. Toimitusten kuvaillaan vuotavan viestintätoimistoihin. Sen myötä arvioidaan uudelleen myös ammatillista identiteettiä. Ymmärrettävästi juuri journalistisesta mediasta viestintäalalle siirtyneet toimittajat olivat alkaneet miettiä uudelleen journalismin ja viestinnän suhdetta, kuten aiemminkin totesimme.

> *On paljon semmoista vierastusta viestintätoimistoihin. Haluaisin olla purkamassa näitä ennakkoluuloja*. (Nainen, 41–50)

Raja siis edelleen tunnetaan, vaikka sitä haluttaisiin madaltaa. Eräs tutkimukseemme osallistunut kuvaili toimittajuuden dilemmaa ”puheessaan” lukiolaisille siten, että alalle voi asemoitua kahden identiteetin kautta. Toinen on ”idealistinen toimittajaidentiteetti” ja toinen ”kaupallisen media-alan toimijan identiteetti”. Edellistä tavoitellaan, jälkimmäisen voi kuitenkin joutua hyväksymään. Molemmat kuitenkin perustuvat toimittajuuteen työn tekemisen taitojen mielessä. Kuitenkin siinä missä ihanteellinen toimittaja tekee tai ainakin pyrkii tekemään työtä vapaasti, media-alan toimija ymmärtää kaupallisen paineen merkityksen, tutkimukseemme osallistunut kuvaili.

> *Kaupallinen media-alan toimija on pragmaattinen työmyyrä.* (...) *Hän päätyy tuottamaan sisältöjä eri kanaviin, hän organisoi, editoi, säätää, paketoi, etsii eri tahoja tyydyttäviä ratkaisumalleja ja ymmärtää kaupallisen paineen merkityksen. Tällaisen toimijan tekemisen avainsanoja ovat sopeutuvaisuus, yhteistyö, tiimityö, tuottavuus ja tarkoituksenmukaisuus.* (Nainen, 41–50, puheenvuoroteksti)

Toisaalta toinen haastateltumme pohdiskeli, mikä sitten on perinteistä, ihanteellista toimittajan työtä ja missä sitä voi tehdä. Hänen mielestään ei ole kestävää ajattelua, että vaikkapa jonkin järjestön lehteen kirjoitettu hyvä juttu olisi huonompaa journalismia kuin valtamediaan tehty juttu. Kolmas haastateltu pohti nykyistä työnkuvaansa lavennettu journalismi -termin kautta. Sellaista voi hänen mielestään edistää muuallakin kuin toimituksessa tai "aitona" journalistina:

> *Aika vahvasti pyrin toimimaan niin, että mun asiakkaani tai heidän asiantuntijansa pääsisivät mediaan esittelemään nimenomaan ammattitaitoaan. Ei suinkaan* [niin], *että "meidän firma X on maailman paras".* (...) *Tällä tavalla tulkitsen, että tämä on myös journalistista työtä, koska jutut* [ovat] *laadukkaampia ja parempia, antavat yleisölle enemmän tietoa.* (Mies, 51–60)

Toimittajuus-identiteetin omaavien siirtyminen viestintätoimistojen puolelle voi muuttaa käsitystä journalismin sijainnista, sillä ammattimainen media ei ole enää ainoa "alusta", jossa ajankohtaista ja merkityksellistä materiaalia julkaistaan. Jo nyt verkko on aiheuttanut sen, että periaatteessa kuka tahansa voi ryhtyä julkaisemaan ainakin toivotusti laajoille yleisöille sisältöjä, jotka ainakin näyttävät journalismilta. (Heinonen & Luostarinen 2008.) Näin journalismi on tavallaan siirtynyt osin perinteisen journalistisen tilan ulkopuolelle. Haastatteluissa tuli esiin, että journalistisia medioita voi vastaisuudessa nousta perinteisten mediayhtiöiden ulkopuolelta.

> *Niin paljon journalisteja on oikeasti työllistynyt viestintätoimistoihin, että viestintätoimistoista alkaa tulla jossain mielessä omia medioitaan ennen pitkää.* (...) *Niissä tehdään niin paljon* (...) *semmoista omaa sisällöntuotantoa, joka on osittain ihan samanmuotoista kuin perinteisessä mediassa. Luulen, että sieltä voi alkaa kasvaa oikeasti uusia medioitakin.* (Nainen, 41–50)

Visio on kiinnostava eikä varmaan kaikkien journalistien mieleen. Mahdoton se ei kuitenkaan ole, sillä jo nyt monet asiakaslehdet ja eri organisaatioiden viestintäkanavat ovat sisällöiltään ja muodoiltaan hyvinkin journalistisia. Totta lienee sekin, jonka eräs haastateltumme toi esiin, että isot yritykset saattavat ryhtyä tuottamaan kunnianhimoista journalismia – koska niillä on siihen varaa. Lausuman voi lukea niinkin, että perinteisellä medialla ei tätä varaa enää olisi.

On kuitenkin eri asia, saisiko viestintätoimistojen tuottama media yleisön hyväksyntää ja saavuttaisiko se sellaisen luotettavuuden statuksen, joka nykyisellä ammattimedialla on edelleen suomalaisessa yhteiskunnassa. Nykyiset mediathan ovat hyvässä maineessa, sillä esimerkiksi vuonna 2016 tehdyn kyselytutkimuksen mukaan yleisön luottamus niin sanomalehtiä kuin Yleäkin kohtaan oli 75–80 prosentin tasoa ja jopa kasvoi edellisestä vuodesta (Sanomalehtien liitto 2016) Siten voi arvioida olevan perusteita sille haastatteluissa esiin tulleelle näkemykselle, että yleisö jatkossakin asettaa etusijalle selkeästi riippumattoman journalismin ja median.

> *Uskon, että huomataan, että me kaivataankin vanhanaikaisia kunnon journalisteja, jotka ei ole minkään instanssin äänitorvena.* (Nainen, 41–50)

Näkemys raja-aitojen kaatumisesta tai edes madaltumisesta ei suinkaan ole jaettu tähän tutkimukseen osallistuneiden keskuudessa. Viestinnän ja journalismin erojen hälventymisestä puhunut haastateltu totesi, että on paljon sellaisia toimittajia, jotka eivät edes halua ajatella menevänsä varsinaisen median ulkopuolisen yrityksen palvelukseen.

Kysymys voi olla myös siitä, että ammatillisten roolien sumentuminen saattaa haitata työntekoa toimittajana. Erityisesti tämä koskee journalisteja, jotka siirtyvät tai joutuvat siirtymään vakituisesta toimitustyöstä vapaiksi toimittajiksi tai muuten itsensä työllistäjiksi (Obermaier & Koch 2015). Tämä muun muassa saksalaisessa tutkimuksessa tehty havainto nousi esiin myös meidän tutkimuksessamme:

> *Jos olet erikoistunut journalismissa seuraamaan jotain aluetta, ja sitten rupeaisin siitä* [aihealueesta] *tekemään myös muuta viestintää, niin miten pi-*

dän nämä kaksi puhtaasti erillään. (…) *Olen miettinyt, että siinä voi olla tietty haaste.* (Nainen, 41–50)

Toinen, freetyöhön siirtynyt toimittaja puntaroi samaa asiaa käytännöllisesti: Jos hän tekee jollekin yritykselle viestintätöitä ja myöhemmin samaa yritystä edes läheltä menevää juttuja, onko hänen journalistinen uskottavuutensa koetuksella? Kysymys on hyvä.

Näyttää siltä, että työn tekemisen ehtojen muuttuminen toimituksissa ja väen vähentämiset heijastuvat myös käsityksiin toimittajuudesta. Journalistien ammatillinen itseymmärrys on syntynyt ja muovaantunut paljolti yhteydessä tiettyihin käytäntöihin ja työn organisoitumisen muotoihin: toimittajuutta on tiettyjen työtehtävien suorittaminen palkkatyönä journalistiselle organisaatiolle. Nyt journalismin rakenteet ovat murroksessa, osin ehkä häviämässä, joten myös ammattia kuvaavat määreet ovat uudelleenarvioitavina. Toimittajuutta ei välttämättä määritä tietynlainen työsuhde tietynlaiseen organisaatioon, vaan ammatillinen identiteetti rakentuu – jos on rakentuakseen – aiempaa moninaisempien käytäntöjen kautta. Siksi pohdinta ammatillisen identiteetin aineksista todennäköisesti jatkuu, sillä alan työvoima todellakin on liikkeessä:

Meidän alalta poistuu väkeä – siis toimituksista lähtee päällikkötason ihmisiä ja sitten lähtee erikoistoimittajia – vapaaehtoisesti. Sitten on niitä, jotka jättää toimituksen, koska ne nimenomaan haluaakin olla yrittäjiä. He haluaakin rakentaa jotain omaa. Sitten on tämmöisiä niin kuin minä. Mun elämätilanteeseen tällä hetkellä sopii freelancerina oleminen, kun pystyn elämään tällä. On erilaisia tilanteita, mutta uskon, että me tullaan näkemään yhä enemmän tämmöisiä vapaaehtoisia lähtemisiä. (Nainen, 41–50)

Työn murrokset huojuttavat ammatillista identiteettiä

Tutkimukseemme osallistuneilla toimittajilla oli vankka kokemus toimittajana olemisesta. He olivat tehneet journalistista työtä pitkään, olleet toimitusyhteisöissä mukana monin tavoin – eläneet toimittajan elämää. Kuten aiemmin on käynyt ilmi, toimittajuus ”menee vereen”. Haastattelemamme toimittajien kertomukset osoittivat, että oikeastaan riippumatta heidän nykyisistä työteh-

tävistään, he edelleen identifioituvat toimittajiksi. Toimittajuus oli kasvanut heihin kiinni, usein lähes eliniän kestäneen pitkän prosessin kuluessa. Eräät haastateltumme olivat eräällä tavalla mieltäneet itsensä toimittajiksi jo kauan ennen alalle tuloaan, jotkut jopa kouluajoista lähtien.

Useimmiten ammatillinen identiteetti näyttää silti rakentuvan työnteossa, osana toimittajien yhteisöä ja jaettuja työelämäkokemuksia.

> *Toimittajan identiteetti on syntynyt vuosien varrella. Eihän mulla ollut tällaista identiteettiä silloin ekana päivänä, kun aloitin. Sehän tulee sitten työn tekemisen kautta*. (Nainen, 41–50)

Huomionarvoista on, että puhe ammatillisesta identiteetistä kiinnittyy paljolti käytäntöihin. Voisi sanoa, että identiteetin muotoutuminen on vahvasti työperäistä. Kun journalistinen työ muuttuu tai vaihtuu toiseksi, ammatillinen identiteetti vaikuttaa saavan uusia piirteitä. Uutistoimittajuus mielletään yhdenlaiseksi, taloustoimittajuus toisenlaiseksi identiteetiksi. Koska näin on, media-alan murros muuttaa toimittajuuden kokemista. Tässä mielessä ammatillinen identiteetti on joustava. Johonkin mittaan asti se vaihtelee työtehtävien mukaan. Erään haastatellun pohdinta kuvaa hyvin tätä ulottuvuutta:

> *Työtehtävät ovat muuttuneet niin paljon, että varmaan se on ammatti-identiteettiä muuttanut myös. Muutokseni media-alan ammattilaiseksi on mennyt ihan käsi kädessä koko alan murroksen myötä. Kun aloitin* [1990-luvun alussa], *se* [toimittaminen] *oli perinteistä kirjoittavan toimittajan ja jonkin verran kuvaavan toimittajan perustyötä. Siitä muutos on mennyt päällikkötehtävien kautta sisällön tuottamiseen ja asioiden organisointiin ja työn johtamiseen* (...) [ja] *samalla kauas siitä peruskirjoittamisesta. Mulle on käynyt vielä niin, että olen päätynyt tällaisiin hyvin kaupallisiin ympyröihin, jolloin mun toimittajuus on jäänyt taka-alalle, ja aina vaan enemmän ajattelen, että mun ammatti-identiteetti on media-alan monitoimija*. (Nainen, 41–50)

Toinen haastateltu niin ikään katsoi, että toimittajuus on jotain, joka muuttuu jatkuvasti työuran aikana – ja niin hänen mielestään pitääkin olla.

> *En tiedä, onko se* [ammatillinen identiteetti] *muovautumassa lisää. Tietysti jos se ei muovaudu koko uran ajan, niin sehän on vähän huono juttu ja sitten on jämähtynyt*. (Mies, 31–40)

Äärimmillään toimittajuus mielletään hyvin käytännönläheiseksi asiaksi. Se rakentuu tietynlaisten työtehtävien tekemisestä tiettyjä konventioita noudattaen. Yhden toimittajan mukaan hän suhtautuu toimittajan työhön työnä, ja toinen viittasi samaan kuvaten toimittajuutta ”pragmaattiseksi työskentelytavaksi”, jossa on tietynlainen prosessi.

Toisaalta ammatillinen identiteetti sisältää myös ulottuvuuksia, jotka eivät palaudu käytäntöihin. Samalla tavalla kuin journalistiprofession piirteitä hahmottaneissa tutkimuksissa (esim. Weaver & Willnat 2012), myös meidän tutkimukseemme haastateltujen puheissa nostettiin esiin toimittajuuden piirteitä, jotka ovat ammatillisia ideaaleja, eivät suoranaisia tekemisen tapoja. Tosin monin paikoin ”tekemiseen” liitettiin normatiivisia vaateita, kuten että journalistiseen työtapaan kuuluu luotettavuus. Siten toimittajaidentiteetin pelkistäminen käytännöiksi ei ole aineistossammekaan asian koko kuva.

Normatiivisessa ulottuvuudessa journalistista ammatillista identiteettiä kuvaavat sellaiset määreet kuin ”valvoa vallankäyttäjiä” ja ”tuoda esiin yhteiskunnallisia epäkohtia”. Vähän samoja asioita haastatteluissa esitettiin liittämällä toimittajuuteen seikat kuten ”rehellisyys, avoimuus ja kusetuksen esto”. Myös totuuteen pyrkiminen ja avoimuus asetettiin osiksi toimittajuutta.

Joissakin haastatteluissa tosin nousi mielenkiintoisella tavalla esiin se, että toimittajuuteen liittyvät piirteet eivät välttämättä ole kaikin osin hienoja ideaaleja.

> *Toimittajan ammattiin on perinteisesti, valitettavasti, mun mielestä liittynyt sellaista, jota voisi kutsua ylimielisyydeksi. Mitä suurempi media sulla on takanasi, niin sen enemmän voit pullistella pahimmillaan.* (Nainen, 41–50)

Puhe ammatillisista ihanteista osana työhön kytkeytyvää identiteettiä nosti esiin myös sen, että ammatillisten ja yksilöllisten ihanteiden olisi oltava sopusoinnussa. Toki yksilöllistä vaihtelua voi ilmetä: yksi suhtautuu journalismin tekemiseen elantotyönä, toinen voi toteuttaa elämäänsä ammatin kautta. Jälkimmäisessä tapauksessa ”minän identiteetin” ja ammatillisen identiteetin on tultava toimeen keskenään.

> *Totta kai ammatti-identiteetti on sidoksissa siihen työhön mitä tekee, mutta toisaalta voiko sitä työtä tehdä niin, että se olisi jotakin muuta kuin mihin*

uskon, eli mihin minä ihmisenäkin uskon? Eli jos siellä alkaa olla ristiriitaa oman arvomaailman kanssa, (...) *niin missä kohdassa tulee se kuilu liian isoksi?* (Nainen, 41–50)

Haastattelukatkelmassa on havaittavissa viittaus alan murrokseen, joka koettelee ennen kaikkea ammattiin liitettyjä ideaaleja. Ne saattavat olla koetuksella yleensäkin arkisen työelämän pyörteissä, mutta erityisesti ne ovat puristuksessa näinä aikoina. ”Tämä aika on ollut armoton toimittajille”, sanoi yksi haastateltumme, ja eräs toinen tutkimukseemme osallistunut toimittaja kuvaili ”puheessaan” lukiolaisille ammattinsa tilannetta näin:

Vapautta ajatella ja kirjoittaa ja sitä kautta parantaa maailmaa rajoittavat nykyisin kuitenkin toimitusten kiire ja sählinki, joten idealismi on karissut. Mutta yhä toimittajan työssä on valtaa ja vastuuta, mikä tässä ammatissa tietenkin viehättää ja nykyisen resurssipulan aikana myös kauhistuttaa. (Nainen, 41–50, puheenvuoroteksti)

Joidenkin haastateltujemme ilmaisema ammatillisten ideaalien haalistuminen voi liittyä journalistisen työn sisäisen murroksen ohella siihen, että toimittajuuden käsite lavenee. Kuten aiemminkin totesimme, toimittajan ammatillinen identiteetti saattaa säilyä, vaikka työtehtävät eivät enää olisikaan perinteistä journalismia. Toimittajan ammatillinen osaaminen on käyttökelpoista muillakin viestinnän lohkoilla, ja ainakin jossain määrin näyttää olevan mahdollista, että ideaalit kulkevat mukana. Kyse on jälleen siitä, että pystyy olemaan sinut itsensä kanssa, vaikka työ muuttuisi, kuten eräs viestintätehtäviin siirtynyt toimittaja opasti:

Perinteiset journalistit varmasti halveksivat organisaatioviestintää tekeviä. (...) *Kannattaa valita sellainen organisaatio, jonka tekemisten takana pystyy itsekin seisomaan, niin ei ole ongelmaa. Kyllä tämä on mun mielestäni kunniakkaampi tehtävä kuin olla viihdetoimittajana iltapäivälehdessä.* (Nainen, 21–30)

Yksiselitteistä suhtautuminen tällaiseen ajatuskulkuun ei kuitenkaan ole. Ammatillinen identiteetti nähtiin joissakin haastatteluissa hyvinkin täsmällisesti tiettyyn ammatilliseen toimintaan ja työn tekemisen ympäristöön sitoutuneeksi.

> *Kun olin työtön, joutui miettimään, lähdenkö viestintäpuolelle. Tajusin, että olen tosi toimittaja* [ja] *että mun olisi vaikea luopua tietyistä journalistisista periaatteista ja lähteä ajamaan pelkästään jonkun yhden firman asiaa.* (...) *Suhtaudun hyvin journalistisesti asioihin*. (Nainen, 31–40)

Mutta niin tai näin, irtisanotuksi joutuminen tai vapaaehtoinenkin lähtö toimittajan perustyöstä on selvästi vaihe, jossa omaa ammatillista identiteettiä puntaroidaan. Kyse on ammatillisesta yhteisöstä ulkopuoliseksi joutuneen tai lähteneen ihmisen pohdintaa hyvän toimittajuuden merkeistä tilanteessa, jossa arvioija elää keskellä henkilökohtaista murrosta. Ymmärrettävästi tilanteeseen liittyy myös eräänlaista surutyötä, kun ammatillinen minä ei olekaan entisenlainen. (Esim. Davidson & Meyers 2014.) Tutkimushaastattelujemme perusteella irtautuminen toimittajan työstä on usein jonkin asteinen kriisivaihe riippumatta siitä, onko se tapahtunut pakon edessä vai enemmän tai vähemmän omaehtoisen ratkaisun tuloksena.

Koska ammatillinen identiteetti rakentuu osaltaan kuulumisesta johonkin, ulkopuoliseksi päätyminen voi muuttaa asennoitumista "entisen elämän" tapahtumiin. Jos henkilö ei enää tunne kuuluvansa tiettyyn ammatilliseen yhteisöön, katse sen tekemisiin voi muuttua haikeaksi tai aiempaa kriittisemmäksi. Irtautuminen vaikuttaa vaativan ponnistelua, ainakin ajatuksellisesti, sillä vaikka tekeminen muuttuisi, identiteetti saattaa muuttua hitaammin. Kun ammatillisen identiteetin rakennusaineet (rakenteet, käytännöt, osin ideaalitkin) ovat hapertuneet, on samalla ammatillinen itseymmärrys pohdinnassa. Toimittaja joutuu miettimään omaa ammatillista asemoitumistaan. Näin kertoi eräs toiselle alalle siirtynyt toimittaja:

> *En olisi itse etukäteen* [voinut] *kuvitella, kuinka paljon käytin aikaa pohtimiseen, olenko minä toimittaja ja minkälainen toimittaja minä olen ja olenko minä nyt epäonnistunut jotenkin tai onko minua olemassa enää, kun en ole nyt siinä mediakuplassa, missä olen ollut 80-luvun lopulta. Olenko kadonnut jonnekin? No, enhän minä ole kadonnut minnekään. Tässähän minä olen. Ajauduin pois siitä mediakuplasta, mutta en ole suostunut menemään siihen* [toisen ammatin] *kuplaan. Olen jossain siinä välissä*. (Nainen, 41–50)

Jos ja kun ammatillinen identiteetti vaikuttaa olevan ainakin jossain määrin muuttuja, jonka piirteet määrittyvät yhtäältä työn ja toisaalta työyhteisön myötä, hyvä kysymys on, miten toimittajuus rakentuu vastaisuudessa. Esimerkiksi jatkuvasti pätkätöistä toiseen siirtyvän ammatilliseen yhteisöön kuulumisen tunne poikkeaa todennäköisesti useita kymmeniä vuosia samassa toimituksessa työskennelleen toimittajan tunteesta, ja viestintäalan monitekijän ammatillinen itseymmärrys on varmaankin muuta kuin tutkivan toimittajan. Muuttuvatko esimerkiksi näkemykset alan yhteisistä eettisistä periaatteista? Miten toimittajuus tunnistetaan alan ulkopuolelta? Mistä löytyvät ammatillisen identiteetin rakennuselementit, kun luonnollisena yhteisönä toimineet toimitusorganisaatiot ohenevat?

Tiivistelmä

- Toimittajien puhetta journalismista värittää yhä digitalisaatio ja sen tuomat muutokset. Muutos viestintäkanavakeskeisistä spesialisteista useissa medioissa yhtäaikaisesti viestiviksi moniosaajiksi ei ole mennyt sujuvasti. Toimittajat eivät niinkään kritisoi sitä, että koko ajan pitää opetella uusia taitoja, vaan sitä, miten haparoiden tätä muutosta on johdettu.
- Mediatalojen johtamista kuvaillaan näköalattomaksi ja tempoilevaksi. Ei tiedetä, minne ollaan menossa, eikä ole näkemystä, millaisia uudistuksia uudenlaisessa toimintaympäristössä tulisi tehdä.
- Toimittajuuden koetaan jollain tapaa sumentuneen. Ammatti ei enää elähdytä tekijöitään entiseen tapaan, ja aiemmin ylenkatsotut viestintäalan työpaikat ovat alkaneet kiinnostaa yt-kierteessä kärvistelleissä toimituksissa.
- Toimittajan työn jättäneet ovat pystyneet hyödyntämään journalistista osaamista uusissa töissä, ja alanvaihtajat identifioituvat edelleen toimittajiksi. Alan perinteisten yhtiöiden oheen journalismin tuottajiksi on tulossa uusia toimijoita, kuten viestintätoimistoja.

7. luku

Päätelmiä toimittajan uusista töistä

Tutkimuksemme on osoittanut, että irtisanomistilanteeseen joutuneet toimittajat pohtivat työelämäkokemuksiaan monipuolisesti. Heidän kertomuksensa nousevat leimallisesti työelämän kriisin kokemuksesta, mutta silti puntaroinnit ulottuvat yli tämän erityisen kokemuksen. Haastateltujemme kertomukset virittävätkin pohdintoja journalistisen ammattiympäristön muutoksesta useilla tasoilla.

Ensinnäkin tutkimuksessamme nousi esiin muissakin tutkimuksissa (esim. Deuze 2007) todettu seikka, että toimittajan työ kuten muukin mediatyö on *ammattikäytäntöjen* osalta muuttunut nopeasti. Edelleen tarvitaan sellaisia perustaitoja kuin maailman ymmärtämistä ja ihmisten kohtaamisen taitoja, mutta työn tekemisen tavat ovat saaneet runsaasti uusia piirteitä. Ennen muuta muutoksessa kyse on digitaalisen viestintäympäristön käytäntöjen hallinnasta. Meidän tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien kokemukset eivät ehkä kovin voimakkaasti vahvista ajatusta toimitustyön mullistavasta teknistymisestä (esim. Bakker 2014), mutta uudet, teknologiapainotteiset kädentaidot ovat muuttaneet journalistista työprosessia toisenlaiseksi kuin se oli monien haastateltujemme aloittaessa työuransa. Uusiin osaamisvaatimuksiin kuuluvat myös digitaalisen viestintäympäristön moninaisuuden ymmärtäminen ja sen hyödyntäminen toimittajan työssä uusilla välineillä. Kyse on myös uudenlaisen työasenteen omaksumisesta, sillä toimittajan on työssään otettava huomioon, että julkisuutta muovaavat tätä nykyä muutkin verkkoviestijät kuin alan ammattilaiset. Sosiaalisen median tuleminen journalistisen median rinnalle tuottaa siksi toimittajan työlle paitsi taidollisia myös henkisiä uudistusvaatimuksia. On merkillepantavaa, että vaikka tämä asetelma ei ole enää uusi asia, digitaalisessa mediamaailmassa eläminen haastaa edelleen journalistin työntekoa – ainakin meidän tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien kertomusten mukaan.

Työelämän muutoksissa ei silti ole kyse vain työn tekemisen tapojen muutoksesta. Myös asetelmat, joissa työvoimaa myydään ja ostetaan, ovat muuttuneet – journalismin *työmarkkinat* ovat uudenlaiset. Monet tutkimukset ovat kertoneet journalistisen alan vakinaisten työpaikkojen vähenevän ja alan saavan prekaarisuuden piirteitä. Vaikka työntekijä hallitseekin nykyisen mediatyön taidot ja välineet, osaamiselle on löydettävä muitakin toteuttamisen paikkoja kuin perinteiset mediatalot. (Ekdale ym. 2015, Gollmitzer 2014, Deuze 2007.) Tässä tutkimuksessa kävi ilmi, että myös suomalaiset toimittajat ovat johonkin mittaan kokeneet samanlaisen muutoksen ja vastikään alalle tulleille tai vasta sinne tuleville työmarkkinoiden epävarmuus ja ennustamattomuus on lähtökohta (ks. myös Lehtonen 2013). Toisaalta haastateltujemme kertomukset osoittivat, että muuttuvilla työmarkkinoilla journalistit näyttävät siirtävän osaamispääomansa läheiselle viestintäkentälle. Tässä katsannossa journalistisen työvoiman liikkuvuus ei Suomessa ole niin laaja-alaista kuin joidenkin ulkomaisten tutkimusten perusteella voisi olettaa (toimittajien ei-niin-uusista töistä lisää jäljempänä tässä luvussa).

Kolmanneksi voidaan todeta, että haastateltujen journalistien työelämäkokemukset antavat aiheen pohtia miten kehittää *mediaorganisaatioiden* toimintaa murrosvaiheissa. Yhtäpitävästi muiden tutkimusten kanssa haastateltujemme kertomukset ilmentävät vähintäänkin horjuvuutta toimitusten ja yleisemmin mediayritysten tavoissa kohdata digitaalinen, taloudellinen ja viestintäkulttuurinen murros (ks. myös O'Donnell ym. 2015, Nel 2010, Jyrkiäinen 2008). Kun meidän tutkimuksemme käsitteli irtisanottujen ja -sanoutuneiden toimittajien kokemuksia, keskustelussa nousi luonnollisesti esiin toimituksen johtaminen henkilöstöä vähennettäessä (johtamiskulttuurista lisää tuonnempana tässä luvussa). Kyse on kuitenkin myös siitä – kuten haastateltummekin toivat esiin – että perinteisten mediatalojen kyky orientoitua uudelleen muuttuvassa toimintaympäristössä on ollut kehnohko, ja mikä huolestuttavinta, tuntuu edelleen olevan puutteellinen. Tämä havainto on jossain määrin yllättävä, sillä mediatalouden ja -johtamisen tutkimus on jo varsin pitkään pyrkinyt virittämään alaa uudistamisen tielle (esim. Anderson ym. 2012, Picard 2010).

Haastateltujemme kertomuksia sävyttänyt muutospuhe ulottui myös *ammatillisen identiteetin* pohdintaan, jonka lopputulema ei ole millään muotoa selkeä. Taustalla on se, että kun sekä työn tekemisen tavat että työvoiman ostamisen ja myymisen asetelmat muuttuvat, seurauksena on journalististen tekojen ja journalistisen ammatinharjoittamisen eriytyminen toisistaan (Rottwilm 2014). Journalistista työtä – merkityksessä taitojen käyttäminen – voi tehdä muuallakin kuin vakituisessa työsuhteessa perinteiseen mediayritykseen. Se ei välttämättä merkitse entisestä ammatillisesta identiteetistä luopumista, sillä journalistisen identiteetin voi kokea omakseen freelancetoimittaja tai journalismia ja viestinnän palveluja kauppaava yrittäjä. Haastatteluissamme tuli esiin, että journalistinen identiteetti voi siirtyä jopa tehtäviin, joissa journalismi ei ole enää ainakaan työn pääsisältö, mutta työn tekemisen tavat muistuttavat journalistista työprosessia. Vastaavasti on havaittu, että perinteisessä mediatalossa työskentely ei suoraviivaisesti merkitse journalistisen ammatti-identiteetin omaksumista (emt.). Medioiden uudet ammattitaitovaatimukset ovat tuoneet toimituksiin esimerkiksi tietotekniikan ammattilaisia ja muita uusia ammattiryhmiä, joilla ei ole journalistista eetosta sen paremmin työkokemuksen kuin koulutuksenkaan tuottamana. Samalla työolojen muuttuminen voi merkitä sitä, että journalistiksi itsensä mieltävä toimitustyön tekijä ei kykene työssään toteuttamaan ihanteitaan – on esimerkiksi liian kiire tai myyntitavoitteet ohittavat journalistiset tavoitteet. Lienee niin, että jos edes suhteellisen yhtenäinen journalistinen ammatti-identiteetti katsotaan tärkeäksi esimerkiksi journalismin yhteiskunnallisen tehtävän tai vaikkapa ammatillisen järjestäytymisen kannalta, se näyttäisi edellyttävän ammattikunnan piirissä tietoista yhteisöllistä identiteettityötä oloissa, joissa hajautuva toimintaympäristö on omiaan pirstomaan vanhoja yhteenkuuluvuuden rakenneaineksia.

* * *

Seuraavassa kohdennamme katseemme johtopäätöksiin, joita tutkimuksemme toimittajien työelämäkokemuksista viritti ajatellen juuri toimitustyön erityisiä olosuhteita nykypäivän Suomessa. Nostamme esiin viisi näkökulmaa,

joiden kautta voisi olla mahdollista hallita journalistisen työn muutosta sekä yksilöiden että organisaatioiden näkökulmasta.

Epävarmuus kulkee mukana työelämän muutoksissa

Keväällä 2016 syntyi kinaa siitä, onko työelämä mullistunut niin kuin rutiininomaisesti yleensä arvioidaan. Työelämän tutkijat Satu Ojala ja Pasi Pyöriä (2016, ks. myös Nätti & Pyöriä 2017, Pyöriä & Ojala 2017) väittivät, että työelämässä on paljon jatkuvuutta ja että vain kymmenesosa palkansaajista kohtaa kasautuvaa epävarmuutta. Yleistä "totuutta" haastavaa tilanneanalyysiä kritisoitiin siitä, että palkansaajia koskeviin tilastoihin perustuva tutkimus ei tavoittanut prekariaatin todellisuutta. Ojala ja Pyöriä myönsivät, että tilastojen rinnalle tarvitaan laadullisia aineistoja kertomaan työelämän muutoksista ja erityisryhmien tilanteista. Tutkijat kuitenkin muistuttivat, että numeroidenkin takana on oikeita ihmisiä ja myös tilastoista voi tuottaa analyysiä työelämän tilasta.

Epävarmuus nousi keskeiseksi juonteeksi omassa tutkimuksessamme. Oli yllättävää, kuinka voimakas tunne se oli myös haastattelemiemme uudelleentyöllistyneiden toimittajien keskuudessa. Kyse oli kuitenkin tutkimuksemme "hyväosaisista". Osa heistä ei ole ollut päivääkään työttömänä. Olisivatko tilastot tavoittaneet heidän epävarmuuttaan? Ja mistä ylipäänsä heidän epävarmuuspuheensa kumpuaa?

Kohtasimme aineistoissamme monenlaista epävarmuutta, jota syntyi mitä erilaisimmista tilanteista. Epävarmuus on henkilökohtaisesti koettua. Se liittyy suoraan yksilön selviytymiseen ja siitä kehkeytyvään huoleen. Yt-neuvottelujen aikana toimituksissa mietitään yksin ja yhdessä, kuka joutuu lähtemään ja kuka saa jäädä. Kun neuvottelut etenevät irtisanomisiin, taas on syytä huoleen: Irtisanotut pohtivat, mikä heissä on vikana ja kuinka heille tässä myllerryksessä käy. Työpaikkansa säilyttäneet miettivät, milloin on seuraava yt-kierros, onko silloin heidän vuoronsa ja miten töistä selvitään yhä pienemmällä väkimäärällä. Varpaillaan saa olla myös työvoimaviranomaisten kanssa asioidessa: kuinka TE-toimistossa tulkitaan itse kunkin tilannetta? Toimittajayhteisössä on jaettu viljalti kokemuksia siitä, miten freelancetyötä tehnyt

toimittaja on joutunut ongelmiin. Luottamus järjestelmää kohtaan on koetuksella, kun sinua aletaan epäillä yrittäjäksi ja uhataan epäilyn nojalla evätä työttömyysturva tykkänään.

Oma työllistyminenkin tuntuu epävarmalta. Vaikka cv näyttäisi hyvältä, toimittajat tiedostavat, että alan työpaikkoja avautuu harvoin ja kilpailu vähistä paikoista on kovaa. Uutta suuntaa työelämässä etsitään, eikä määränpää näytä selvältä: millaisia siirtoja urallaan kannattaisi tehdä? Toimittajat ovat tiedonhaun ammattilaisia, mutta oman työelämän valintojen pohjaksi ei aina ole tietoa löydettävissä. Epävarmuus kulkee mukana uusiinkin töihin: Kuinka kauan työtä tällä kertaa riittää? Selviänkö uusista haasteista?

Haastattelemillemme toimittajille työn päättyminen oli kova paikka. Vaikka he olivat saattaneet työssään kirjoittaa uutisia yt-neuvotteluista ja irtisanomisista, lukea asiantuntijoiden näkemyksiä työelämän murroksesta ja haastatella työttömiä työllistymisen vaikeudesta, omakohtaisesti koettu töiden loppuminen nosti pintaan tunteita aina järkytyksestä sapetukseen ja huolestuneisuudesta pelkoon. Käsitykset työttömyydestä tai toimittajana olemisesta olivat muuttuneet siitä, mitä ne olivat olleet ennen lopputiliä. Siitä huolimatta että lopulta oli käynyt hyvin ja uutta työtä oli löytynyt, työelämän mankeli oli jättänyt pysyvän merkin: epävarmuuden.

Toimijuus säilyy pieninkin teoin

Koetusta epävarmuudesta huolimatta tutkimukseemme osallistuneiden toimintakyky tuntui valtaosin säilyneen läpi eletyn työelämän myllerryksen. Tutkimusaineistossamme on lukuisia esimerkkejä siitä, miten yksilöt löytävät keinoja luovia työn muuttuvissa olosuhteissa ja ohi työttömyyden karikoiden. Tämän kirjan alussa viitattiin työelämään pelinä, jota kaikki osapuolet pelaavat ilman valtaa pelin kulkuun tai kykyä sen laajempaan hallintaan (Järvensivu 2010). Vaikka haastateltumme eivät pystyneet toimimaan strategisina pelinrakentajina, he löysivät keinoja, joilla he lisäsivät omaa toimijuuttaan ja toimintakykyään journalistisen työn muuttuvissa rakenteissa.

Haastattelemamme toimittajat olivat aktiivisia ja käyttivät työssään omaksumia taitoja: He kertoivat avoimesti etsivänsä työtä, tukivat kollegoitaan ja

hakivat heiltä tukea, keskustelivat mentorien kanssa, kirjoittivat hakemuksia, sanallistivat osaamistaan ja aktivoivat työssä rakentamiaan verkostoja, kartoittivat piilotyöpaikkoja ja listasivat mahdollisia työnantajia. He etsivät uutta suuntaa uudelleenkouluttautumalla, alaa vaihtamalla tai ryhtymällä yrittäjäksi.

Työn päättyminen voi johtaa siihen, että yksilö kokee menettävänsä hallinnan omaan elämäänsä (Baum ym. 1986). Tutkimukseemme osallistuneet toimittajat pitivät eri tavoin huolen siitä, että näin ei käynyt heille. Voimattomuuden tunteita hallittiin tekemällä fyysistä työtä: kunnossa pidettiin niin mökkiä, venettä, puutarhaa kuin tuttavien maatilaa. Menneiden työvuosien uupumuksesta palauduttiin lepäämällä ja pysähtymällä miettimään omia elämänarvoja. Työyhteisön menettämistä paikattiin somen vertaisverkostoilla ja kohtalotovereiden kanssa keskustelemalla. Työn loppumista seuranneita merkityksettömyyden tunteita lievennettiin vapaaehtoistöissä kanssaihmisiä auttamalla, järjestötoiminnassa mukana olemisella ja satunnaisella freelancetyöllä. Yhteiskuntaa ja journalismia seurataan edelleen tiiviisti: mihinkäs toimittaja karvoistaan pääsee!

Pärjääminen ei kuitenkaan ollut vain yksilöiden käsissä. Tutkimusta tehdessä meille kirkastui käsitys siitä, että yksilöiden toimintakykyä vahvistivat – ja heikensivät – ne olosuhteet, joissa heidän työnsä olivat loppuneet ja joissa he työn loppumisen jälkeen elivät. Näyttäisi siltä, että toimintakykyä säilyttivät muun muassa se, että yt-neuvottelut ja irtisanomiset hoidettiin asiallisesti ”ihmiseltä ihmiselle” ja työtoverit sekä toimittajakollegat tukivat eri vaiheissa. Työttömyysaikana toimijuutta tuki se, että TE-toimisto salli kouluttautumisen tai freelancetyön ilman, että yksilö joutui näistä oikeuksista taistelemaan. Uusi työ palautti kadonneen työn imun, kun työssä koettiin iloa uuden oppimisesta ja mahdollisuudesta pitää kiinni journalistiseen työhön liittyvistä arvoista ja osaamisesta.

Johtopäätös lieneekin se, että koska toimittajuus rakentuu paljolti yhteisöllisesti, myös ammatillisen kriisin olosuhteissa kollegiaalisten kosketuspintojen säilyminen on tärkeätä. Kukin yksilö kokee työelämänsä murrosvaiheen henkilökohtaisesti, mutta pärjäämisessä auttaa jos ympäröivät verkostot – työpaikalla, alan järjestöissä, vapaamuotoisissa yhteenliittymissä – suovat mahdol-

lisuuksia olla kanssakäymisessä tilannetta ja taustoja ymmärtävien vertaisten kanssa. Niin työnantajien kuin ammattiliitonkin soisi pohtivan, miten tällaisia olosuhteita voisi luoda.

Muutosten keskellä kaivataan johtajuutta

Suomen asema lehdistönvapauden mallimaana sai kolauksen viime vuonna, kun pääministeri pyrki vaikuttamaan Yleisradion journalistiseen päätöksentekoon ja kun Ylen uutis- ja ajankohtaistoimituksen johto arvostelusta pelästyneenä rajoitti pääministeriä käsittelevää raportointia eri ohjelmissa (esim. Mäenpää 2017, Toimittajat ilman rajoja 2017, Julkisen sanan neuvosto i.v.). Asian pöyhimisen yhteydessä kävi ilmi, että Ylen toimituksissa on laajempaa epäluottamusta johtajien ja suorittavan portaan välillä. Selvitysmiehen raportissa kritisoitiin sitä, että oikeudellista vastuuta korostava johtaminen ei kannusta Ylen uutis- ja ajankohtaistoimituksessa aloitteellisuuteen ja rohkeuteen eikä johtamisen kriteereitä muutenkaan pidetty riittävän avoimina saati johdonmukaisina (Mäenpää 2017). Lisäksi esimerkiksi Ylen aluetoimituksissa työtyytyväisyyttä olivat heikentäneet päätösvallan kaventuminen, työtaakan lisääntyminen, tulehtuneet henkilösuhteet ja yleinen epävarmuus tulevaisuudesta (Iltalehti 2016).

Kommentit Ylen johtamisesta eivät ole täysin poikkeuksellisia; tähänkin tutkimukseen haastatellut kertoivat johtajia kohtaan tunnetusta luottamuspulasta ja epävarmuutta lietsoneista toimintatavoista. Vaikka media-alan ongelmat ovat paljolti rakenteellisia eivätkä yksittäisiin johtajiin palautettavia, ongelmien konkreettiset seuraukset näkyvät työn arjessa ja luovat työpaikan vuorovaikutukseen jännitteitä. Tutkimuksemme perusteella voi arvioida, että joissakin tapauksissa työnantajan edustajien toimet ovat olleet vahingollisia niin yksittäisten työntekijöiden, kyseisen organisaation kuin koko yhteiskunnankin kannalta.

Tutkimukseemme osallistuneet toimittajat moittivat mediayhtiöiden johtamista inhorealistiseksi. Sen sijaan että murrosvaiheessa nähtäisiin mahdollisuuksia, innovoitaisiin ja investoitaisiin, yritykset pitävät kiinni vanhoista toimintamalleista ja keskittyvät riskinottamisen sijaan kulujen karsimiseen. Kun

toistuvat kulukuurit ovat yhdistyneet uhkakuvien maalailuun, toimituksiin on rantautunut samanaikaisesti sekä välinpitämätön että pelokas työilmapiiri. Irtisanomisillaan ja monilla muilla tavoin mediayhtiöt ovat ilmaisseet yhä uudelleen sen, että ne eivät halua sitoutua työntekijöihin. Samalla mediajohtajien sitoutumisen journalismiin on koettu kyseenalaistuneen.

Johtajuusongelmat näyttävät kärjistyvän yt-neuvottelujen aikana. Vaikka aineistomme perusteella kokemukset työntekijöiden savustamisesta tai kyykyttämisestä ovat toimittajien keskuudessa harvinaisia, henkilöstöjohtamisessa on silti parannettavaa. Johtavat pimittävät tietoa, latelevat ympäripyöreyksiä, käyttäytyvät kuin robotit eivätkä missään vaiheessa kohtaa ihmisiä. Johdolla on niin kiire pakottaa työyhteisö takaisin normaalitilaan, että ikävät asiat ja hankalat ihmiset halutaan siivota pois työpöydältä välittömästi. Työyhteisön luovuuden kannalta on vahingollista, jos johto panttaa tietoa, ruokkii pelkoa ja näin pahentaa muutoksen kuormittavuutta (Amabile & Conti 1995). Koska luovuus on toimintaympäristön muuttuessa yhä tärkeämpi menestystekijä mediayhtiöille, johdon pitäisi huolehtia, että organisaation kyky kehittää uusia asioita ja toimintatapoja säilyy kaikissa olosuhteissa (Malmelin 2015b).

Haastattelemamme toimittajat ymmärtävät varsin hyvin, etteivät yksittäiset johtajat pysty pysäyttämään media-alan myllerrystä. Kuitenkin jämäkällä johtajuudella voidaan vaikeasta yt-ahdingosta nousta niin, että kolhut niin yksilöille kuin yhteisölle ovat kohtuullisia ja väliaikaisia. Haastattelujen pohjalta jämäkästi toimivasta mediajohtajasta muodostuu kuva henkilöstä, jolla on tinkimätön, ammattimainen asenne kaikkeen tekemiseen. Hänellä on missio yleisen edun edistämisestä tai maailmanparantamisesta. Hän suhtautuu luottavaisesti tulevaisuuteen nähden uudistumisessa mahdollisuuksia ja alaisissaan voimavaroja uudistusten läpiviemiseen. Hän korostaa yhteistyön merkitystä ja osoittaa toimillaan luottavansa alaisiinsa ja arvostavansa työyhteisön jokaisen jäsenen panosta. Jämäkkä johtaja tekee työtään suurella sydämellä. Hänellä on taju erilaisista tilanteista; tarvittaessa hän on kylmäpäinen, tarvittaessa inhimillinen. Kaikissa tilanteissa hän on kuitenkin läsnä ja toimii avoimesti, aidosti ja rehellisesti.

Tutkimuksen tarinoista haasteita alan koulutukseen

Jo kymmenen vuotta sitten todettiin, että viestinnän koulutusta on liikaa ja että koulutus painottuu liiaksi kulttuuriin (Raittila ym. 2006). Median ja viestintäalan muutokset ovat olleet huomattavia viime vuosina, mutta koulutuksessa muutokset niin määrissä kuin painopisteissä ovat jääneet vähäisiksi. Ongelmaan on kiinnittänyt huomionsa muun muassa valtakunnallinen Toimittajakoulutuksen neuvottelukunta, joka on kehottanut opetus- ja kulttuuriministeriötä konkreettisiin toimiin liikakoulutuksen purkamiseksi (Toimittajakoulutuksen... 2015). Alalle hakeutuvien ylitarjonnasta on seurannut haitallisia ilmiöitä työmarkkinoilla. Esimerkiksi jotkut yritykset ovat käyttäneet siekailematta hyväkseen tutkinto-ohjelmiin kuuluvaa työelämäharjoittelua; palkatta tai nimellisellä korvauksella työskentelevillä harjoittelijoilla on teetetty työtä, josta olisi muuten pitänyt maksaa joko palkkaa työsuhteisille toimittajille tai palkkioita freelancereille.

Tähän tutkimukseen osallistuneet toimittajat ottivat kantaa viestintäalan koulutukseen omilla tarinoillaan. Erityisesti viestintälukiolaisille suunnatut puheenvuorot journalistin ammatin nykytilasta sisälsivät näkemyksiä siitä, millaista osaamista toimittajilta edellytetään ja millaisilla työmarkkinoilla toimittajat taiteilevat. Kilpailu työtilaisuuksista on alati koventunut, ja kilpailussa pärjäävän pitää olla perinteiset hyveet säilyttänyt ja uudet tuulet omaksunut yleistaitava erikoisasiantuntija. Toimittajien pohdinnat media-alan muutoksista virittivät kolme laajempaa haastetta alan oppilaitoksille.

Ensinnäkin niin yliopistojen kuin ammattikorkeakoulujen pitäisi hakea uudenlaista roolia viestintäalan koulutuskentässä. Näyttää siltä, että ammatissa jo toimivilla journalisteilla on iso tarve päivittää omaa osaamistaan, mutta lisäkoulutuksen tiellä on erinäisiä esteitä. Korkeakoulujen koulutustarjonta on tällä hetkellä suunnattu lähinnä perustutkintoja (medianomi, kandidaatti, maisteri) suorittaville nuorille aikuisille, joilla ei ole lainkaan tai korkeintaan hyvin vähän alan työkokemusta. Tutkinnot edellyttävät suorittajaltaan usean vuoden sitoutumista täysipäiväiseen opiskeluun ja näiden opintojen rahoittamista tavalla tai toisella. Nykymuotoisten tutkintojen opiskelu ei siten ole mielekästä eikä edes mahdollista keski-ikäisille, perheellisille, parinkymmenen vuoden työkokemuksen omaaville ja eri puolille Suomea ripotelluil-

le journalisteille. Korkeakouluissa annettavalla opetuksella olisi relevanssia kokeneidenkin toimittajien täydennyskoulutuksessa, ja opetus olisi suhteellisen helposti muokattavissa palvelemaan erilaisten opiskelijoiden yksilöllisiä tarpeita. Ammattikorkeakoulutasolla tällaista on ryhtynyt vuonna 2017 kokeilemaan Haaga-Helia, jonka journalismin koulutusohjelmassa voi suorittaa ylemmän amk-tutkinnon työn ohessa (Journalisti 2015b). Nykyistä monimuotoisemman koulutuksen tarjontaa ja kysyntää pitäisi edistää taloudellisilla porkkanoilla. Tällaisen koulutuksen tulisi olla kannattavaa oppilaitoksille, aikuisopiskelijan pitäisi olla mahdollista saada siihen riittävästi tukea ja työnantajien sekä työvoimaviranomaisten asenteita koulutusta kohtaan täytyisi valistaa nykyistä myötämielisemmiksi.

Toiseksi journalistien koulutuksessa pitäisi ottaa huomioon se, että työmarkkinoilla mikään ei ole enää pysyvää. Vaikka perinteisiäkin työsuhteita on edelleen, opiskelijat pitää valmistaa selviytymään "portfoliomaisessa" työelämässä, jossa työnantajan ja toimialan vaihdokset ovat mahdollisia, jopa todennäköisiä (Deuze 2007). Jotta yksittäinen journalisti pärjää nykymuotoisilla työmarkkinoilla, hänen pitää omatoimisesti huolehtia osaamisestaan ja kilpailukyvystään, rakentaa asiantuntijuutta ja ansaintaa tukevia verkostoja ja brändätä itsensä niin työnantajien kuin kuluttajien mieliin. Yhä yleisempää on se, että journalistista työtä tekevä työllistää itsensä yrittäjänä tai freelancerina. Kuitenkin esimerkiksi Journalistiliiton teettämässä tutkimuksessa on käynyt ilmi, että itsensätyöllistäjistä vain ani harva yltää ansioissa samalle tasolle kuin työsuhteissa olevat kollegansa (TNS Gallup i.v.). Vaikka monisyinen ongelma ei välttämättä ole kenenkään ratkaistavissa, koulutuksella voisi olla annettavaa tähänkin pulmaan. Tilanne ei ainakaan huonontuisi siitä, jos mediataloudesta, media-alan start-upeista ja yritystoiminnasta ylipäänsä olisi tarjolla nykyistä kattavammin opetusta niin alalle hakeutuville kuin siellä jo oleville toimittajille.

Kolmanneksi tutkimukseemme osallistuneiden toimittajien tarinat ja näkemykset herättävät klassisen kysymyksen siitä, pitäisikö journalistin erikoistua jonkin erityisalueen osaajaksi vai sittenkin profiloitua nimenomaan monitaitoiseksi, laajan yleissivistyksen omaavaksi ammattilaiseksi. Aineistojamme karkeasti tulkiten nykyisillä työmarkkinoilla pitää olla molempia,

mutta oman nichen löytäminen on eittämättä suuri etu journalistille, olipa hän sitten palkkatyöläinen tai yrittäjä. Myös journalisteja kouluttavissa oppilaitoksissa pohditaan samaa asiaa: kouluttaako spesialisteja vai generalisteja? Houkutus laventaa journalistin ammattiin tähtääviä tutkinto-ohjelmia median ja viestinnän ammattilaisia valmistaviksi koulutuksiksi on ilmeinen tilanteessa, jossa journalistisen työn kysyntä hiipuu ja muunlaisen viestintätyön markkinat kasvavat. Toisaalta yksittäisten journalistikoulujen tarkempi fokusoituminen nykyisestä yleistoimittajuusmallista voisi olla tolkullista, jos oppilaitosten kesken olisi toimiva työnjako.

Mediatutkija Mark Deuze (2006) arvioi journalistikoulutusta globaalilla tasolla tarkastelleessa artikkelissaan, että alan oppilaitoksista osa on omaksunut suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan "seuraajan" moodin ja osa "innovaattorin" moodin. Kun edellinen pyrkii koulutuksellaan vastaamaan ammatin senhetkisiin tarpeisiin mahdollisimman hyvin, jälkimmäinen orientoituu kohti tulevaisuutta ja näkee koulutuksen tehtäväksi toimia journalismin kehityslaboratoriona. Ehkäpä olennaista ei olekaan se, laajeneeko vai tarkentuuko suomalaisen journalistikoulutuksen fokus nykyisestä, vaan se, että mahdollisimman moni journalistiksi aikova ja heitä kouliva rohkenee katsoa vuosien, jopa vuosikymmenien päähän.

Toimittajien uudet työt eivät vielä ole "uusia"

Haluan tehdä asiat omalla tavallani enkä olla kenestäkään riippuvainen. (Journalisti 2015a)

Ammattilehteen siteerattua Manu Tuppuraista voi luonnehtia "aktiiviseksi pelaajaksi" työelämän pelikentällä. Ilta-Sanomien entiselle autotoimittajalle sairastuminen antoi viimeisen sysäyksen irtiottoon toimittajantyöstä. Personal traineriksi kouluttautunut Tuppurainen suunnitteli haastatteluhetkellä ryhtyvänsä kuntosaliyrittäjäksi ja jatkavansa journalismin tekemistä freenä.

Tuppurainen on esimerkki yhdestä nykytyöelämän kiinnostavimmasta ilmiöstä. Siitä, että parhaassa työiässä ja vaativassa asiantuntijatyössä tai johtotehtävissä olevat tekevät rajun irtioton silloisesta työstään. Työelämän tutkija Anu Järvensivu (2010) luonnehtii työpaikan ja alanvaihtoja sekä pienyrittä-

jyyttä yksilön omiksi aktiivisiksi ”sovelluksiksi” pelata itselleen paikkaa työelämässä. Ne eivät tekoina suoraan muuta työelämää, mutta riittävän suuren joukon valitessa irtioton sillä on enemmän muutospotentiaalia kuin passiivisella sopeutumisella, kuten muutosten kieltämisellä tai huumoriin verhotulla etäisyyden ottamisella.

Monet tutkimukseemme osallistuneet toimittajat olivat hakeutuneet uusiin töihin, kouluttautuneet ja ryhtyneet yrittäjiksi, jotka ovat kaikki Järvensivun tarkoittamia aktiivisen strategian sovelluksia työelämän muutoksiin. Näistä oli löytynyt uutta mielekkyyttä työn tekemiseen. Jotkut haastatellut olivat pyrkineet sopeutumaan muutoksiin downshiftaus-tyyppisiä toimilla, kuten mietintätauoilla ja perheen pariin vetäytymisillä.

Sen sijaan Järvensivun luoviksi strategisiksi siirroiksi määrittelemiä, työelämäpeliä muuttavia keinoja ei haastatteluissamme juurikaan tullut vastaan. Toimittajien työsuhteet olivat perinteisiä joko toistaiseksi voimassa olevia tai määräaikaisia. Uudenlaisia työsuhdemuotoja toimittajilla ei ollut, ellei tällaisiksi lasketa satunnaista keikkailua tai silpputyön tekemistä, eikä näitäkään voi yksilön näkökulmasta pitää mitenkään ”luovina” uusina töinä. Haastatteluissa ei luotu työlle uudenlaisia määrittelyjä eikä erityisen tuoreita tavoitteitakaan. Toki moni haastateltu kertoi suhtautuvansa työhön eri tavalla kuin aiemmin ja laittaneensa työhön liittyvät arvonsa uusiksi. Jotkut puhelimitse haastatelluista olivat tehneet vapaaehtoistyötä, mutta yhteiskunnallinen yrittäjyys loisti poissaolollaan. Haastattelemamme toimittajat eivät olleet löytäneet tietään myöskään ajatushautomoihin tai muunlaisiin kollektiiveihin. Poikkeuksen tästä tekevät osuuskunnat, joista muutama puhelimitse haastateltu freelancetoimittaja mainitsi.

Viestintäkoulutuksen nousukäyrä -tutkimuksessa hahmotellaan viestintäalan uusia työpaikkoja (Raittila ym. 2006). Tutkimuksen mukaan toimittajille voisi syntyä uusia töitä kulttuuristen ja muiden aineettomien tuotteiden ja palveluiden tuotantoon liittyvän luovan työn pariin. Potentiaalisina media-alan osaajia työllistävinä tahoina mainitaan mainonnan ja PR-työn lisäksi tapahtumien, työympäristöjen ja jopa kaupunkiympäristön visuaalinen suunnittelu, elämysteollisuus ja peliala. Tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi kuitenkin siltä, että toimittajien uudet työt eivät ole tavattoman ”uusia”, vaan

ne rajoittuvat yleensä siirtymiksi journalismin lähialoille, viestinnän ja PR:n piiriin. Näin on käynyt siitäkin huolimatta, että digitalisaatio on edennyt kymmenen viime vuoden aikana huomattavasti. Tulos voi kuitenkin selittyä sillä, että tutkimuksessamme oli varsin vähän nuoria toimittajia ja nimenomaan vasta uransa alkuvaiheessa olevat toimittajat ovat kokeilleet uudenlaisia tapoja työnsä organisoimiseen ja rahoittamiseen. Vielä on ennenaikaista arvioida, kehittyykö start-upeista ja pop-upeista sellaisia malleja, jotka tarjoavat pysyviä, kannattavia, uusia työntekemisen muotoja.

Liite

Tutkimuksen aineistot ja metodit

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli hahmottaa, miten journalistit ovat selvinneet media-alan kiristyneestä työtilanteesta, organisaatiomuutoksista ja yt-neuvotteluista. Tutkimuksessa selvitettiin muun muassa journalistien uusia työnkuvia ja irtisanomisten vaikutuksia journalistiseen työhön ja toimittajien ammatti-identiteettiin.

Tutkimuksen kohteena olivat ammattijournalistit, mutta tutkimuksen laajempi konteksti on tietotyön muutos digitalisoituvassa ja verkottuvassa yhteiskunnassa. Toimittajat eivät suinkaan ole ainoa ammattiryhmä, jonka työolot ja työn tekemisen puitteet ovat muutoksessa. Muutettavat muuttaen seuraava tutkimussuunnitelmamme kuvaus sopii moneen muuhunkin tietotyöläisten ryhmään, kuten opettajiin, julkishallinnon työntekijöihin ja vaikkapa pankki- ja vakuutusalalle:

> *Toimitustyötä tehdään muuttuneissa organisaatioissa aiempaa vähemmillä resursseilla, yhä useammin määräaikaisissa tai muuten epätyypillisissä työsuhteissa. Konserniyhteistyö vaatii yhden toimipaikan ylittävää työn koordinointia ja suunnittelua. Alalle on edelleen enemmän tulijoita kuin on avautuvia työpaikkoja, ja osa työpaikoista syntyykin tai siirtyy perinteisten mediaorganisaatioiden ulkopuolelle.*

Tämän tutkimuksen kohteena olivat siis suomalaiset journalistit, joiden työelämäkokemuksessa merkittävänä piirteenä on työsuhteen päättyminen. Otimme mukaan tutkimukseen vuosien 2008 ja 2015 välisenä aikana työn päättymisen kokeneita toimittajia. Tutkimukseen osallistuneiden kanssa rekonstruoitiin heidän sopeutumistaan muuttuneeseen tilanteeseen, kartoitettiin heidän kokemuksiaan omasta uudelleentyöllistymisestä ja puntaroitiin alan ja ammatin yleisiä näkymiä. Tutkimukseen osallistuneet journalistit näimme paitsi tutkimuksen kohteina, myös oman alansa ja alalla tapahtunei-

den muutosten asiantuntijoina, joiden tutkimisesta koituu laajemminkin hyötyä tietotyön muutoksen tutkimukselle.

Tutkimusta varten koottu toimittajajoukko oli luonnollisesti erityinen, tutkimuksen päämäärien kannalta otollinen. Heillä on ainakin ollut suhteellisen vakiintunut sija toimittajan ammatissa. He ovat omakohtaisesti kokeneet yhteistoimintaneuvottelut ja monet myös irtisanomisen (jotkut ovat itse irtisanoutuneet). He ovat siis halunneet hakea tai joutuneet etsimään uutta työelämän alkua. Työelämäkokemukset ja kertomukset niistä olisivat toisenlaisia, jos olisimme keskustelleet alalle viime vuosien aikana tulleiden kanssa, joilla ei ole ollut omakohtaista kokemusta vakaasta toimittajan työelämästä (vrt. Lehtonen 2013). Samoin kertomukset kuulostaisivat erilaisilta, jos mukana olisi ollut useampia henkilöitä, jotka ovat siirtyneet kokonaan viestintäalan ulkopuolelle. Tiedon kerääminen tällaisten alanvaihtajien kokemuksista jää kuitenkin jatkotutkimusten tehtäväksi.

Aineistonhankinta

Käytimme tutkimuksessamme kolmea aineistoa, jotka täydensivät toisiaan. Aineistotriangulaatiolla pyrittiin koostamaan materiaali, jonka avulla kyettiin mahdollisimman hyvin pääsemään kiinni kohderyhmän kokemuksiin ja tuntemuksiin.

Koska kyse on paitsi journalistin työelämää myös henkilöiden omaa elämää syvemmin kouraisevista vaiheista, niistä ulkopuoliselle kertominen ei välttämättä ollut houkuttelevaa. Tutkimuksen ensimmäinen haaste olikin tavoittaa tutkimustehtävän kannalta otollinen ryhmä toimittajia. Pyyntöä osallistua tutkimukseen levitettiin siksi Journalisti-lehden avulla, sähköpostitse Suomen Journalistiliiton ja sen jäsenyhdistysten kautta sekä eri yhteisöjen sosiaalisen median kanavien kautta – ja lisäksi suusta suuhun -menetelmällä eri yhteyksissä. Osallistumispyynnössä kutsuttiin mukaan toimittajia, joilta alan työt olivat loppuneet jossain vaiheessa vuoden 2008 jälkeen. Osallistumaan toivotettiin kaikki tämän ehdon täyttävät, riippumatta heidän senhetkisestä työtilanteestaan. Aluksi osallistujia kertyi hitaahkosti, mutta yhteistyö SJL:n

kanssa tuotti tulokseksi kohdallisen tutkimusaineiston, kuten seuraavasta ilmenee.

Puhelinhaastatteluaineisto

Puhelinhaastatteluun osallistui 117 toivomamme kriteerit täyttänyttä henkilöä. Heistä oli naisia 78 (67 %) ja miehiä 39 (33 %). Kuten Taulukosta 1 on havaittavissa, osallistujat olivat suhteellisen varttunutta väkeä: Korkeintaan 30 vuotta täyttäneitä joukossa oli vain kuusi. Seuraavissa ikäryhmissä osallistujia oli noin 30 kussakin. Vanhimpaankin ikäryhmään (vähintään 61-vuotiaat) sijoittui 16 osallistujaa. Yleisimmin koulutustaustana oli maisterin tutkinto (65 %), mutta joukossa oli myös useita kandidaatin- tai amk-tutkinnon suorittaneita vastaajia. Valtaosa vastaajista (76 %) oli pääkaupunkiseudulta, jossa myös suurimmat toimitusten supistamiset on tehty.

Taulukko 1. Perustiedot puhelinhaastatteluun osallistuneista

Perustietoja puhelinhaastatteluun osallistuneista (N = 117)

Sukupuoli		**Työkokemus**	
N	78	alle 10 vuotta	27
M	39	yli 10	43
		yli 20	25
		yli 30	22

Ikäryhmä		**Mistä saanut tukea**	kyllä	ei	ei tietoa
<31 vuotta	6	Entiseltä työnantajalta	59	56	2
31–40	30	TE-toimistosta	43	72	2
41–50	34	SJL:lta	74	41	2
51–60	31	Kollegoilta	101	15	1
>61 vuotta	16	Lähipiiriltä	101	13	3

Journalistisen identiteetin kokeminen (asteikko 0–100)

keskiarvo	77
mediaani	80
suurin	110
pienin	3

Tutkimukseemme osallistuneista yli puolet (60 %) oli irtisanottu työstään. Muut olivat irtisanoutuneet, heidän määräaikaista työsopimustaan ei ollut uusittu tai he olivat esimerkiksi jääneet eläkkeelle. Puhelinhaastattelujen aikana osallistujista noin puolet (49 %) oli töissä ja viidennes (21 %) työttömänä. Kolmannes vastaajista oli jossain muussa tilanteessa työn suhteen: työllistettynä, eläkkeellä, opiskelemassa tai keikkatyöläisenä. Valtaosa (75 %) oli ollut työttömänä, useimmat yhden jakson, mutta jotkut useitakin kertoja.

Ainakin tämän vastaajajoukon perusteella voi arvella, että journalistisesta työstä irtisanotuksi tuleminen johtaa usein hakeutumiseen – vapaaehtoisesti tai olosuhteiden pakosta – journalismin ulkopuolelle. Tavalla tai toisella työtä tekevistä vastaajista – jotka siis lähtökohtaisesti olivat tehneet journalistista työtä – noin joka toinen teki töitä muualla kuin journalismin piirissä. On kuitenkin otettava huomioon, että moni vastaaja teki sekä journalistista että muuta työtä. Siirtymiä oli tapahtunut erityisesti lähialoille, kuten viestintätehtäviin, alan opetukseen tai mainontaan. Muutama oli tehnyt isomman muutoksen siirtymällä vaikkapa bussinkuljettajaksi tai myyntineuvottelijaksi.

Jokaiseen tutkimukseen osallistuneeseen otettiin yhteyttä heidän ilmoittautuessaan sopivaksi mainitsemana ajankohtana puhelimitse. Jos hetki ei ollut hyvä, sovittiin uusi aika puhelinhaastattelulle. Puhelinkeskustelun aikana tutkija ja vastaaja kävivät läpi kysymyslomakkeen (ks. lomake luvun lopussa). Puhelinavusteisella kyselyllä halusimme varmistaa, että tutkimukseen saadaan riittävästi asianmukaista aineistoa. Tässä myös onnistuimme, sillä lomakeaineisto palveli hyvin tarkoitustaan. Kuten lomakekyselyillä tapana on, lomakemuoto pelkisti osallistuneiden monimuotoista kokemusmaailmaa. Kritiikkiä saimme joistakin kysymyksistä. Esimerkiksi työtyytyväisyyttä koskevaan kysymykseen vastaaminen viisiportaisella asteikolla oli osalle osallistujista vaikeaa, sillä erityisesti entisessä työssä oli viihdytty menneinä vuosina sekä erittäin hyvin että erittäin huonosti. Myös pätkä- ja silpputyöläisten työhistorian sovittaminen lomakkeen antamiin vaihtoehtoihin oli vaikeaa, ja lisäselvitykset mahdollistava avovastauskohta ”muu, mikä?” tuli tarpeeseen. Puhelinkeskustelujen aikana tutkijat tekivät lisäksi muistiinpanoja usein laajoista ja monipuolisista keskusteluista, joita käytiin ohi varsinaisen kyselylomakkeen. Haastattelumuistiot rikastuttivat osaltaan aineistoamme muun

muassa antamalla tukea lomakekyselyssä tehtyjen havaintojen tulkintaan ja virittämällä myöhempien aineistohankintojen suunnittelua.

Teemahaastatteluaineisto

Puhelinhaastattelun yhteydessä uudelleentyöllistyneiltä toimittajilta kysyttiin halukkuutta osallistua teemahaastatteluun ja ohjatun kirjoitustehtävän tekemiseen. Ilahduttavan moni osallistujista oli tällaiseen valmis. Haastateltavien joukon koostamisessa pyrittiin kohtuulliseen tasapainoon sukupuolten, asuinseudun ja työtaustan suhteen. Käytännön järjestelyjen ja aikatauluseikkojen tuloksena 20:n haastatteluihin valikoituneiden joukossa oli lopulta 13 naista ja 7 miestä. Jälleen selvä enemmistö osallistujista kertyi pääkaupunkiseudulta.

Kasvokkain haastatelluista valtaosa (16) oli henkilöitä, joita voisi Mäenpään ja Ahvan (tuleva) tapaan luonnehtia "konkareiksi"; heillä oli aineiston keräämisen aikaan kullakin vähintään kymmenen vuoden kokemus journalistisesta työstä. Ymmärrettävästi tämä väki sijoittui pääosin ikäryhmiin 41–50 vuotta tai 51–60 vuotta.

Haastatteluosioon osallistuneiden toimittajien ja tutkijoiden kesken käytiin kaikkiaan noin 30 tuntia tallennettua keskustelua – ja sen lisäksi hyvät tovit tallennusten ulkopuolelle jäänyttä tarinointia aiheesta ja sen liepeiltä. Haastattelujen keskiarvokesto oli 1 tunti 18 minuuttia. Lyhin kesti 39 minuuttia, pisin 2 tuntia 52 minuuttia.

Teemahaastattelujen perusfokus oli kunkin haastateltavan kokemuksissa ja tunteissa työelämän murrosvaiheessa, mutta aiheeseen haettiin syventäviä ulottuvuuksia keskustelemalla myös toimittajan uran eri vaiheista ja journalismin tilasta. Pääteemat käsittelivät uravalinnan motiiveja ja toimittajana työskentelemistä, yt-neuvottelujen ja/tai irtisanomistilanteen tapahtumia ja tuntemuksia, mahdollisia työttömyyskokemuksia, uuden alun hakemisen vaiheita, nykytilan arviointia sekä pohdintoja ammatillisesta identiteetistä ja journalismista (ks. haastattelun teemarunko luvun lopussa).

Kirjoitelmat

Teemahaastatteluun osallistuneita toimittajia pyydettiin kirjoittamaan jo ennen tutkijan tapaamista lyhyt teksti. Eläytymismenetelmää (esim. Eskola 1997) soveltaen kirjoitustehtävän ohjeeksi annettiin, että kyseessä olisi puhe, jonka toimittaja pitäisi viestintälukiolaisille. Toimittajaa olisi ikään kuin pyydetty kertomaan näille nuorille siitä, ”mitä on olla journalisti Suomessa vuonna 2016”. Kirjoitelman ohjepituudeksi määriteltiin kaksi liuskaa. Kaikki haastatellut kirjoittivat pyydetyn tekstin eli aineistoon tuli noin 40 liuskaa ”puhetta lukiolaisille”.

Tällaisen aineistohankintamenetelmän tavoitteena oli saada tutkimukseen osallistujat reflektoimaan tutkimusaihetta ainakin jossain määrin itsensä ulkopuolelta. Kun haastatteluissa keskityttiin nimenomaan omakohtaisiin työelämäkokemuksiin, kirjoitelmilla haettiin osallistujien arvioita ammatin tilasta omaa itseä laajemmassa katsannossa. Tässä myös onnistuttiin, sillä haastateltujen tuottamat tekstit luotasivat monipuolisesti ja hyvinkin pohtivasti journalistisen työn ja sen tekemisen ulottuvuuksia.

Aineistojen analyysi

Kuten aiemmin todettiin, koottuja aineistoja käsiteltiin triangulaation avulla – toisin sanoen, kyselyn, teemahaastattelujen ja kirjoitelmien tuloksia tarkasteltiin kokonaisuutena. Primääriaineistona tässä raportissa ovat olleet teemahaastattelut sekä soveltuvin osin haastateltujen tuottamat tekstit. Kyselystä nousseita tilastollisia havaintoja käytettiin haastatteluja ohjanneina taustatietoina ja puhelinkeskusteluista tehdyistä muistioista poimittiin aineksia täydentämään haastatteluja ja kirjoitelmia. Lisäksi kyselyn antia raportoitiin alustavina tuloksina vuoden 2016 aikana Journalistiliiton tilaisuuksissa, Journalismin päivässä ja Median ja viestinnän tutkimuksen päivillä.

Laadullisen aineiston (haastattelut, kirjoitelmat) analyysissa käytettiin apuna Atlas.ti-ohjelmaa. Alustavan tutustumisen perusteella tämä aineiston järjestämiseksi laadittiin luokitusrunko, joka noudatteli pitkälti teemahaastattelujen runkoa (ks. luokitusrunko luvun lopussa). Aineisto ryhmiteltiin kokonaisuuksiin, jotka käsittelivät alalle tuloa, yt- ja työttömyyskokemuksia,

uuden alun hakemista sekä arvioita journalismista ja journalistisesta työstä. Vaikka osa aineistoista sijoittui useaan luokituksen kategoriaan, luokittelu toimi kokonaisuutena varsin hyvin.

Analyysin tulokset on koostettu tähän raporttiin siten, että pyrkimyksenä on ollut konstruoida suhteellisen koherentti esitys irtisanottujen toimittajien kokemuksista kuitenkin niin, että myös yksilöllisten kokemusten kirjo on pyritty tuomaan esille. Analyysissa ei siten tavoiteltu tyyppi- tai mallitarinan rakentamista, mikä näkyy kertomusten erilaisina vivahteina, osin jopa ristiriitaisuuksina. Raportissa esitettyä tarinaa ei voikaan palauttaa kehenkään yksittäiseen tutkimukseen osallistuneista toimittajista, vaan kyse on pikemminkin kaikkien osallistujien kokemusten piirteitä sisältävästä paletista.

Puhelinhaastattelujen kyselylomake

Puhelinkysely (Irtisanottujen toimittajien uudet työt -hanke)

Kyselylomake puhelinhaastattelua varten. Haastattelija täyttää.

Perustiedot

Vastaajan nimi (ei kysytä, ei julkinen!) ☐

Kyselyn tekopäivämäärä (pp.kk.vvvv) ☐

1. Ikäryhmä?

- ☐ alle 30 vuotta
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51-60
- ☐ yli 61
- ☐ ei tiedä/ halua vastata

2. Sukupuoli

- ☐ nainen
- ☐ mies
- ☐ ei tiedä / halua vastata

3. Korkein tutkinto

- ☐ peruskoulu tai kansakoulu
- ☐ ylioppilastutkinto tai ammattitutkinto
- ☐ AMK-tutkinto
- ☐ kandidaatin tutkinto
- ☐ maisteri
- ☐ tohtori
- ☐ yliopisto-opintoja, ei tutkintoa
- ☐ ei tiedä / halua vastata

Työsuhteen päättymistä edeltävät tiedot

4. Kuinka pitkä (kk) oli viimeisin työsuhteesi? ☐

5. Milloin se päättyi (kk/vuosi) ☐

5b. Kuinka monta työttömyysjaksoa sinulla on ollut? ☐

(Tässä kyselyssä voit kertoa viimeisimmästä)

6. Miksi se päättyi?

- [ ] irtisanottiin
- [ ] irtisanouduin
- [ ] määräaikaisuus päättyi / työsopimusta ei uusittu
- [ ] muu syy
- [ ] ei tiedä / halua sanoa

(6) Jos vastasi muu syy, mikä?

7. Kauanko olit tehnyt journalistista työtä ennen työttömyyttä?

- [ ] alle vuoden
- [ ] 1-5 vuotta
- [ ] 6-10 vuotta
- [ ] 11-20 vuotta
- [ ] 21-30 vuotta
- [ ] yli 30 vuotta
- [ ] ei tiedä / halua sanoa

8. Monessako journalistisen alan työpaikassa olet ollut töissä? (lkm)

9. Mitkä nämä työpaikat ovat

10. Mikä oli pääasiallinen toimenkuvasi ennen työsuhteen päättymistä?

- [ ] päätoimittaja
- [ ] uutispäätoimittaja
- [ ] toimituspäällikkö
- [ ] osaston esimies
- [ ] toimitussihteeri
- [ ] tuottaja
- [ ] erikoistoimittaja
- [ ] toimittaja
- [ ] kuvaaja
- [ ] muu?

☐ ei tiedä / halua sanoa

(10) Jos vastasi muu, mikä?

11. Mitkä olivat pääasiallisia aihealueitasi ennen työsuhteen päättymistä?

☐ uutiset / ajankohtaiset asiat
☐ politiikka
☐ ulkomaat
☐ paikallisuutiset
☐ talous
☐ rikos- ja oikeusasiat
☐ kulttuuri
☐ urheilu
☐ terveys
☐ viihde
☐ muu
☐ ei tiedä / halua vastata

(11) Jos vastasi muu, mikä?

12. Mitkä seuraavista tehtävistä kuuluivat pääasiallisesti työhösi ennen työsuhteen päättymistä?

☐ lehti/verkkotekstien laatiminen
☐ still-kuvien ottaminen
☐ inserttien käsikirjoittaminen

- [ ] videoiden kuvaaminen
- [ ] somesisältöjen tuottaminen
- [ ] muu sisällöntuotanto
- [ ] muiden tekemien sisältöjen käsittely
- [ ] tuotannon suunnittelu ja koordinointi
- [ ] talousasiat (budjetointi, kuluvalvonta)
- [ ] tavoitteiden asettaminen, toiminnan organisointi ja kehittäminen (organisaatiotaso)
- [ ] sidosryhmätoiminta (yleisö, mainostajat, omistajat, päättäjät)
- [ ] muu?
- [ ] ei tiedä / halua vastata

(12) Jos vastasi muu, mikä?

13. Viihdyitkö työssäsi ennen työttömäksi jäämistä?

- [ ] Viihdyin hyvin
- [ ] Viihdyin melko hyvin
- [ ] En osaa sanoa
- [ ] Viihdyin melko huonosti
- [ ] Viihdyin huonosti

14. Työskentelyalueesi ennen työsuhteen päättymistä

- [ ] Helsinki-Uusimaa
- [ ] Etelä-Suomi
- [ ] Länsi-Suomi
- [ ] Pohjois-Suomi
- [ ] Itä-Suomi
- [ ] Ahvenanmaa
- [ ] Ulkomaat
- [ ] ei tiedä / halua vastata

Nykytilanne

15. Työskentelyalueesi nyt

- [ ] Helsinki-Uusimaa
- [ ] Etelä-Suomi
- [ ] Länsi-Suomi
- [ ] Pohjois-Suomi
- [ ] Itä-Suomi
- [ ] Ahvenanmaa
- [ ] Ulkomaat
- [ ] ei tiedä / halua vastata

16. Työtilanteesi nyt?

- [ ] töissä
- [ ] opiskelija
- [ ] työllistetty (työllistämistoimenpiteiden kautta)
- [ ] työtön
- [ ] eläkkeellä
- [ ] muu?
- [ ] ei tiedä / halua sanoa

(16) Jos vastasi muu, mikä? ____________

Kysytään jos töissä (vastaus 16a)

17. Nykyinen työmuotosi? Voit valita useamman vaihtoehdoista a-d ja vastaus sen alla oleviin vaihtoehtoihin.

17a. palkansaaja?

- [ ] toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella
- [ ] määräaikaisella sopimuksella
- [ ] tarvittaessa töihin tuleva
- [ ] muu

(17a) Jos vastasi muu, mikä? ____________

17b. yrittäjä

- [ ] toiminimi
- [ ] osuuskunnassa
- [ ]

osakeyhtiössä

☐ muu?

(17b) Jos vastasi muu, mikä? [ ]

17c. Muu, mikä? [ ]

☐ 17d. ei tiedä / halua vastata

18. Nykyisen työn toimiala?

☐ journalismi
☐ tiedottaminen ja organisaatioviestintä
☐ mainonta ja markkinointi
☐ opetus ja tutkimus
☐ hallinto
☐ taide, viihde, virkistys
☐ muu
☐ ei tiedä / halua vastata

(18) Jos vastasi muu, mikä? [ ]

19. Nykyinen ammattinimike [ ]

20. Viihdytkö nykyisessä työssäsi?

☐ Viihdyn hyvin
☐ Viihdyn melko hyvin
☐ En osaa sanoa
☐ Viihdyn melko huonosti
☐ Viihdyn huonosti

Kysytään kaikilta: Tuki ja toimenpiteet työttömänä

21. Millaista tukea olet saanut työsuhteen päättyessä ja/tai sen jälkeen?

21a. Entiseltä työnantajalta

- [ ] koulutusta, uravalmennusta
- [ ] taloudellista tukea, ns. irtisanomispaketti tai eroraha
- [ ] neuvontaa, työterveyspalveluiden tarjoamaa tai muuta henkistä tukea
- [ ] muuta tukea
- [ ] en ole saanut tukea
- [ ] ei tiedä/halua vastata

(21a) Jos vastasi muuta tukea, mitä? [ ]

21b. TE-toimistosta

- [ ] koulutusta, uravalmennusta
- [ ] työllistymistukea (rahallista tukea)
- [ ] neuvontaa, ammatinvalinnanohjausta
- [ ] muuta tukea
- [ ] en ole saanut tukea
- [ ] ei tiedä/ halua vastata

(21b) Jos vastasi muuta tukea, mitä? [ ]

21c. Journalistiliitolta

- [ ] koulutusta, uravalmennusta
- [ ] taloudellista tukea
- [ ] neuvontaa, henkistä tukea
- [ ] muuta
- [ ] en ole saanut tukea
- [ ] ei tiedä / halua vastata

(21c) Jos vastasi muuta tukea, mitä? [ ]

21d. Kollegoilta, verkostoilta

- [ ] vinkkejä työpaikoista
- [ ] taloudellista tukea
- [ ] henkistä tukea
- [ ] muuta tukea
- [ ]

en ole saanut tukea

☐ ei tiedä / halua vastata

(21d) Jos vastasi muuta tukea, mitä?

21e. Lähipiiriltä (perhe, ystävät)

☐ vinkkejä työpaikoista

☐ taloudellista tukea

☐ henkistä tukea

☐ muuta tukea

☐ en ole saanut tukea

☐ ei tiedä / halua vastata

(21e) Jos vastasi muuta tukea, mitä?

21f. Muilta tahoilta saatu tuki

(21f) Keneltä muulta olen saanut tukea?

(21f) Millaista tukea on saanut?

(21f) Keneltä olisin toivonut saavani tukea?

(21f) Millaista tukea olisi toivonut saavansa?

22. Oletko työsuhteen päättymisen jälkeen...

☐ a. ilmoittautunut työnhakijaksi TE-toimistossa?

☐ b. hakenut avoimiin työpaikkoihin?

☐ c. kouluttautunut?

☐ d. tehnyt osa-aikaista tai sivutoimista työtä?

☐ e. tehnyt muuta?

☐ ei tiedä / halua vastata

(22b) jos vastasi, kuinka moneen työpaikkaan hakenut?

(22b) Jos vastasi, mihin, millaisiin työpaikkoihin hakenut?

(22c) Jos vastasi, mihin on kouluttautunut?

(22d) Mitä osa-aikaista tai sivutoimista työtä?

(22e) Mitä muuta on tehnyt?

Kysytään, jos ei ole nyt journalistisessa työssä (vastaukset 16 kohdassa muu kuin a-vaihtoehto TAI 16a ja kohdassa 18 muun kuin a-vaihtoehdon)

23. Jos voisit palata journalistiseen työhön, palaisitko?

☐ kyllä

☐ en

☐ en tiedä

24. Kerro 1-2 pääasiallista syytä miksi palaisit / et palaisi?

Kysytään, jos on nyt journalistisessa työssä (vastannut kohdat 16a ja 18a

25. Oletko harkinnut vaihtavasi alaa pois journalistisesta työstä?

☐ kyllä

☐ en

☐ en tiedä

26. Kerro 1-2 pääasiallista syytä, miksi olet harkinnut / et ole harkinnut vaihtavasi alaa?

Lopuksi (kysytään kaikilta)

27. Kuinka vahvaksi koet journalistisen identiteettisi? Vastaa prosenttiluvulla 0-100% (0% en koe lainkaan itseäni journalistiksi - 100% koen itseni täysin journalistiksi)

28. Tiedätkö muita kyselyn kohderyhmään kuuluvia joiden yhteystiedot voisit antaa tai jolle voisit suositella tutkimukseen osallistumista? (yhteystiedot alla olevaan ruutuun)

Tietojen lähetys

Tallenna

Teemahaastattelun runko

Tarkoituksena on kussakin teemassa kysyä tapahtumien ohella siitä, miten haastateltava on kokenut eri vaiheet (siis miltä se tuntui jne.). Olemme myös kiinnostuneita siitä, millä tavoin haastateltava on eri vaiheissa ollut vuorovaikutuksessa eri tahoihin (millaista tukea olet saanut ja jäänyt saamatta jne.). Kolmanneksi meitä kiinnostaa haastateltavan käsitykset itsestä (missä määrin hän hahmottaa itseään työn kautta vs. jonkun muun kautta, miten hän suhteensa journalismiin on muuttunut jne.).

Haastatteluteemat:

1. **Kerro, miten sinusta tuli toimittaja/kuvaaja?**
   Kuvaile työurasi käynnistymistä. Millaisia olivat työtehtäväsi uran alkupuolella? Millaiset piirteet olivat sinulle ominaisia journalistisen urasi alussa? Mitä ajattelit työstäsi silloin?

   Miten koet muuttuneesi toimittajana?
   Miten työnkuvasi on sittemmin muuttunut? Mitä uusia tehtäviä on tullut, mitä vanhoja poistunut? Millaiset piirteet ovat sinulle tyypillisiä nyt? Millaiseksi oma ammattitaitosi ja osaamisesi on rakentunut? Missä pidät itseäsi erityisen taitavana/tietävänä?

   Mitkä asiat työuralla ovat jääneet mieleen onnistumisina?
   Millaisia yksittäisiä kohokohtia haluaisit nostaa urasi varrelta?

Seuraava käydään läpi vain, jos haastateltava on kokenut työpaikallaan yt-neuvottelut joko niiden kohteena tai seuraajana

2. **Millaisia kokemuksia ja tunteita työpaikkasi yt-neuvottelut herättivät sinussa?**

   Miten yt-neuvotteluprosessi käynnistyi työpaikallasi?
   Miten asiasta tiedotettiin? Kuinka laajaa joukkoa yt koski? Kuinka monetta kertaa olit osallisena yt:ssä? Mitä ajattelit, kun kuulit neuvottelujen alkamisesta? Millaisia tuntemuksia työyhteisössä nousi välittömästi esiin? Oliko ulosmarssia tai muunlaista protestointia?

   Millaista oli johtaminen, esimiestyö, saatu tuki?
   Miten työnantaja, johtajat, lähiesimiehet toimivat mielestäsi? Mistä sait apua, tietoa ja tukea?

Millaisia vaiheita yt-neuvotteluissa oli?
Miten hyvin neuvottelujen kulusta tiedettiin toimituksessa? Millaisia tunteita ja ajatuksia sinulla oli yt-neuvottelujen aikana? Entä miten koit työyhteisön ilmapiirin? Pystyitkö jakamaan tuntemuksesi vai pitikö kukin ne sisällään? Miten yt-neuvottelut päättyivät? Miten asiasta tiedotettiin? Mitä ajattelit, kun sait tietää neuvottelujen lopputuloksen?

Mitä työyhteisössä tapahtui?
Miten työyhteisössä reagoitiin neuvottelujen päättymiseen ja lopputulokseen? Mikä muuttui työnteossa ja työyhteisössä yt-prosessissa? Millainen suhde irtisanottujen ja työhön jääneiden välille muodostui?

Olisiko yt:t voitu hoitaa tehtyä paremmin? Miten?
Ovatko tuntemuksesi ja mietteesi prosessista muuttuneet ajan myötä?

Seuraava käydään läpi vain jos ei ole kokenut työpaikallaa yt-neuvotteluja. (Siis tapaus: irtisanominen/-sanoutuminen, määräaikaisuus, eläkejärjestely)

3. **Kerro työsuhteesi päättymisestä (miten, missä, milloin).**
Miten työsi päättyi? Ketkä olivat tilanteessa läsnä? Mitä tilanteessa sanottiin? Mitä muuta siinä tapahtui? Miten reagoit työn päättymiseen (esim. tiedottaminen, muut toimenpiteet)? Miten työyhteisö reagoi kohtaloosi? Mitä ajattelit töiden päättyessä?

Millaista pohdintaa kävit tuolloin työsuhteen päättymisen syitä (miksi minä) ja seurauksia (mitä nyt)? Millaisia tunteita kävit tuolloin läpi? Mitä ajattelet näin jälkeenpäin työsuhteesi päättymisestä? Millainen prosessi se oli?

Millaista tukea sait tilanteessa? Millaista tukea jäit vaille?

Seuraava käydään läpi vain jos on ollut työttömänä.

4. **Puhelinkyselyn mukaan olet ollut työttömänä. Kerro, millaista aikaa se oli.**
Mitä töiden puuttuminen sinulle merkitsi? Mitä teit silloin, kun aiemmin olit ollut töissä? Millaisia ajatuksia sinulla oli silloin? Kuinka aktiivisesti hait uutta työtä? Mistä sait tietoa työtilaisuuksista?

Kyselyssä nousi toimittajien vastauksista vahvasti esiin, ettei TE-keskus pysty auttamaan tai tukemaan työttömäksi jääneitä toimittajia. Kerro omista kokemuksistasi.
Miten TE-keskuksen pitäisi toimia? Mitkä muut tahot ovat avainasemassa journalistien työllistymisessä? Millä keinoin toimittaja voi työllistyä tällä hetkellä? Millaisia taitoja työllistymiseen tarvitaan?

Miten koit itsesi työnhakijana? Mitkä olivat vahvuutesi? Entä heikkoutesi?
Koitko, että oli olemassa itsestäsi riippumattomia seikkoja, jotka heikensivät työllistymismahdollisuuksia?

Mitä ajattelet näin jälkeenpäin työttömänä olemisesta?
Millaiseksi asiaksi miellät sen nyt? Muuttiko se elämääsi ja ajatteluasi pysyvästi? Vai oliko kyse ohimenevästä vaiheesta, jolla ei ollut sen suurempia seurauksia? Perustele kantasi.

5. **Kyselyn mukaan työskentelet tällä hetkellä [täydennä ammatti]. Kertoisitko tarkemmin nykyisestä työstäsi.**
Miten työtehtäväsi poikkeavat aiemmasta? (Jos poikkeavat merkittävästi, niin) Missä määrin pystyt hyödyntämään toimitustyössä kertynyttä osaamista? Millaisista tiedoista ja taidoista on kyse?

Miten työllistyit nykyiseen tehtävääsi?
Tarvitaan mahdollisimman tarkka kuvaus siitä, miten haastateltava haki työtä, miten työnantaja otti yhteyttä ja kuinka neuvottelut työpaikasta etenivät. Millaiseksi koet työtilanteesi nyt?

Miten arvioit jälkeenpäin työllistymistäsi?
Miksi juuri sinä löysit uuden työpaikan? Millaiset asiat ratkaisivat työllistymisen? Millainen merkitys uuden työn saamisella on ollut sinulle?

Oletko tyytyväinen nykyiseen työtilanteeseesi?
Miksi / miksi et?

6. <u>**Miten kuvailisit ammatillista identiteettiäsi tällä hetkellä?**</u>

Miten oma ammatti-identiteettisi on muuttunut viime aikoina?
Rapautumista, voimistumista tms. Miksi muutosta on tapahtunut?

Onko suhteesi työhön muuttunut jollakin tavalla?

Millaisena näet oman tulevaisuutesi?

Entä millaisena näet laajemmin journalistin ammatin nykytilan ja tulevaisuuden
Uhkat ja mahdollisuudet? Miten ala tulee muuttumaan?

Laadullisen aineiston koodausrunko Atlas.ti:ssä

1A. Tie journalistiksi
1B. Työura journalistina (ennen työsuhteen päättymistä)
1C. Muutokset ammatti-identiteetissä
1D. Uran tähtihetket

2A. Johto yt-neuvottelujen aikana
2B. Työyhteisö yt-neuvottelujen aikana
2C. Minä yt-neuvottelujen aikana
2D. Muut tahot yt-neuvottelujen aikana

3A. Johto työsuhteen päättyessä
3B. Työyhteisö työsuhteen päättyessä
3C. Minä työsuhteen päättyessä
3D. Muut tahot työsuhteen päättyessä

4A. Työttömyys
4B. Työttömyyden kokeminen ja merkitys
4C. TE-keskus
4D. Työnhaku
4E. Muu vuorovaikutus

5A. Työllistyminen
5B. Työllistymisen kokeminen
5C. Uusi työnkuva
5D. Työtyytyväisyys ja oma ammatillinen tulevaisuus

6A. Journalismi ennen
6B. Journalismi nyt
6C. Journalismin muutos
6D. Journalismin tulevaisuus
6E. Journalistinen työnkuva ja osaaminen
6F. Journalismi yhteiskunnassa
6G. Journalismin imu
6H. Työtilanne ja työn rakenteet
6I. Journalismin yleisösuhde
6J. Verkko, digi, mobiili ja some
6K. Journalismin laatu/laaduttomuus

Kirjallisuus

Alasoini, Tuomo (2012). Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus.

Amabile, Teresa M. & Conti, Regina (1995). What downsizing does to creativity. *Leadership in Action* 15(3): 1–6.

Anderson, C.W., Bell, Emily & Shirky, Clay (2012). *Post industrial journalism. Adapting to the present. A report*. Tow Center for Digital Journalism, Columbia Journalism School. http://towcenter.org/research/post-industrial-journalism/. Viitattu 15.3.2017.

Bairoh, Susanna, Hankamäki, Teemu & Tapola, Timo (2014). *Yhteistoiminnan henki hukassa. Kokemuksia irtisanomisiin johtaneista yt-neuvotteluista asiantuntijaorganisaatioissa*. Helsinki: Tekniikan akateemiset TEK.

Bakker, Piet (2014). Mr. Gates returns. *Journalism Studies* 15(5): 596–606.

Baum, Andrew, Fleming, Raymond & Reddy, Diane M. (1986). Unemployment stress. Loss of control, reactance and learned helplessness. *Social Science & Medicine* 22(5): 509–516.

Beck, Ulrich, Giddens, Anthony & Lash, Scott (1995). *Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio*. Tampere: Vastapaino.

Brockner, Joel, Davy Jeanette & Carter, Carolyn (1985). Layoffs, self-esteem, and survivor guilt. Motivational, affective, and attitudinal consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 36(2): 229–244.

Chadwick, Andrew (2013). *The hybrid media system. Politics and power*. New York: Oxford University Press.

Christians, Clifford G., Glasser, Theodore L., McQuail, Denis, Nordenstreng, Kaarle & White, Robert A. (2009). *Normative theories of the media. Journalism in democratic societies*. Urbana: University of Illinois Press.

Conboy, Martin & Eldridge II, Scott A. (2014). Morbid symptoms. Between a dying a re-birth (Apologies to Gramsci). *Journalism Studies* 15(5): 566–575.

Davidson, Roei & Meyers, Oren (2014). "Should I stay or should I go?" Exit, voice and loyalty among journalists. *Journalism Studies* 17(5): 590–607.

Davies, Nick (2009). *Flat earth news*. London: Vintage.

Deuze, Mark (2006). Global journalism education. A conceptual approach. *Journalism Studies* 7(1): 19–34.

Deuze, Mark (2007). *Media work*. Cambridge: Polity Press.

Deuze, Mark & Witschge, Tamara (2017). Beyond journalism. Theorizing the transformation of journalism. *Journalism*. Julkaistu verkossa 7.2.2017. DOI: 10.1177/1464884916688550. Viitattu 10.5.2017.

Edstrom, Maria & Ladendorf, Martina (2012). Freelance journalists as a flexible workforce in media industries. *Journalism Practice* 6(5–6): 711–721.

Ekdale, Brian, Tully, Melissa, Harmsen, Shawn & Singer, Jane B. (2015). Newswork within a culture of job insecurity. *Journalism Practice* 9(3): 383–398.

Ekinsmyth, Carol (1999). Professional workers in a risk society. *Transactions of the Institute of British Geographers* 24(3): 353–366.

Erämaja, Elias (2017). *Mediatalouskatsaus* 1/2017. Medialiitto. http://www.medialiitto.fi/files/4078/Mediatalouskatsaus_1_2017.pdf. Viitattu 12.5.2017.

Eskola, Jari (1997). *Eläytymismenetelmäopas*. Tampere: TAJU.

Gabriel, Yiannis, Gray, David E. & Goregaokar, Harshita (2013). Job loss and its aftermath among managers and professionals. Wounded, fragmented and flexible. *Work, employment and society* 27(1): 56–73.

Gardner, Howard, Csikszentmihaly, Mihaly & Damon, William (2001). *Good work. When excellence and ethics meet*. New York: Basic Books.

Glossary of statistical terms (i.v.). *Unemployed – ILO*. OECD statistics portal. https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2791. Viitattu 23.5.2017.

Gollmitzer, Mirjam (2014). Precariously employed watchdogs? *Journalism Practice* 8(6): 826–841.

Grubb, W. Lee (2006). Procedural justice and layoff survivors' commitment. A quantitative review. *Psychological Reports* 99(2): 515–530.

Haapala, Laura (2016). *Joustava työ, epävarma elämä*. Helsinki: Like.

Hanitzsch, Thomas, Hanusch, Folker, Mellado, Claudia, Anikina, Maria, Berganza, Rosa, Cangoz, Incilay, Coman, Mihai, Hamada, Basyouni, Hernández, María Elena, Karadjov, Christopher D., Moreira, Sonia Virginia, Mwesige, Peter G., Plaisance, Patrick Lee, Reich, Zvi, Seethaler, Josef, Skewes, Elizabeth A., Noor, Dani Vardiansyah & Kee Wang Yuen, Edgar (2011). Mapping journalism cultures across nations. A comparative study of 18 countries. *Journalism Studies* 12(3): 273–293.

Heinonen, Ari (1999). *"Se niinku kuuluu osata". Internet sanomalehtitoimittajan työssä*. Tampere: Tampereen yliopisto, Journalismin tutkimusyksikkö, tiedotusopin laitoksen julkaisuja, sarja C 28.

Heinonen, Ari & Luostarinen, Heikki (2008). Reconsidering "journalism" for journalism research. Teoksessa Martin Löffelholz & David Weaver (toim.) *Global journalism research. Theories, methods, findings, future*. Malden (Mass.): Blackwell, 227–240.

Helsingin Sanomat (2016). Professori kertoo yllätyspotkuistaan. "Helsingin yliopisto hoiti irtisanomiset järkyttävän huonosti". *Helsingin Sanomat* 1.5.2016. http://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000002898864.html. Viitattu 10.5.2017.

Helsingin Sanomat (2017). Toimihenkilöiden STTK vaatii yhteistoimintalakiin suurremonttia – järjestön mukaan laista on tullut pelkkä irtisanomislaki. *Helsingin Sanomat* 14.2.2017. http://www.hs.fi/politiikka/art-2000005087398.html. Viitattu 12.5.2017.

Herkman, Juha (2009). Journalismi markkinoilla. Konserni- ja mediajournalismia. Teoksessa Esa Väliverronen (toim.) *Journalismi murroksessa*. Helsinki: Gaudeamus, 32–49.
Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005). *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.
Honkonen, Juha & Lankinen, Jussi (2012). *Huonoja uutisia*. Helsinki: Into.
Hänninen, Vilma (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampere University Press. http://urn.fi/urn:isbn:951-44-5597-5. Viitattu 11.3.2017.
Iltalehti (2016). Ylen raskas organisaatio. "Päälliköitä ja esimiehiä naurettavuuksiin asti". *Iltalehti* 27.12.2016. http://www.iltalehti.fi/uutiset/2016122722000045616_uu.shtml. Viitattu 5.1.2017.
Ilta-Sanomat (2017). Työttömyyden kokenut Kati Outinen naisten asemasta Ylellä. "Eikö me kelvata kuin hoivaajiksi". *Ilta-Sanomat* 11.1.2017. http://www.iltasanomat.fi/viihde/art-2000005040293.html. Viitattu 11.1.2017.
Journalisti (2014). Uusi alku. Helsingin Sanomien ex-toimittaja Anna Karismo vaihtoi journalismin viestintätehtäviin. Vanhasta työstään hän ikävöi lähinnä sitä, mitä se oli viisitoista vuotta sitten. *Journalisti* 90(10): 8–12.
Journalisti (2015a). Toimittajasta teräsmieheksi. Autotoimittaja Manu Tuppurainen jäi koukkuun triathloniin ja loikkasi kuntosaliyrittäjäksi. *Journalisti* 91(13): 4–5.
Journalisti (2015b). Kehitysjohtaja. Koulutusohjelmajohtaja Anne Leppäjärvi haluaa journalistien osaavan enemmän liiketoimintaa. Haaga-Helian uusi ylempi ammattikorkeakoulututkinto opettaa journalisteja kehittämään alan bisnestä. *Journalisti* 13.8.2015. https://www.journalisti.fi/artikkelit/2015/9/kehitysjohtaja/. Viitattu 26.5.2017.
Journalisti (2016a). Irtisanottujen määrä pysyi viime vuonna ennallaan. *Journalisti* 26.2.2016. https://www.journalisti.fi/ajankohtaiset/irtisanottujen-maara-pysyi-viime-vuonna-ennallaan/. Viitattu 12.5.2017.
Journalisti (2016b). Työnä yrityksen johtaminen. Kun vakituista työtä mediataloista ei kuulunut, Liisa Mayow, Maria Ruuska ja Annina Huhtala päättivät luoda sellaisen itselleen. *Journalisti* 92(9): 8–11.
Journalistiliitto (i.v.a). *Jäsenlajikehitys*. https://journalistiliitto.fi/fi/liitto/tietoa-jasenistamme/jasentilastoja/jasenlajikehitys/. Viitattu 17.5.2017.
Journalistiliitto (i.v.b). *Jäsenedellytysten tarkastaminen*. https://journalistiliitto.fi/fi/jasenyys/jaseneksi-journalistiliittoon/jasenedellytysten-tarkastaminen/. Viitattu 19.5.2017.
Julkisen sanan neuvosto (i.v.). *Ylelle langettava journalistisen päätösvallan luovuttamisesta, pääministerin toiminnasta lausuma*. http://www.jsn.fi/uutiset/ylelle-langettava-journalistisen-paatosvallan-luovuttamisesta--paaministerin-toiminnasta-lausuma/. Viitattu 28.5.2017.
Juntunen, Laura (2011). *Leikkaa–liimaa-journalismia? Tutkimus uutismedian lähdekäytännöistä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, viestinnän tutkimuskeskus CRC. http://www.helsinki.fi/crc/Julkaisut/leikkaaliimaa_raportti.pdf. Viitattu 14.11.2016.

Juuti, Pauli & Virtanen, Petri (2009). *Organisaatiomuutos*. Helsinki: Otava.
Jyrkiäinen, Jyrki (2008). *Journalistit muuttuvassa mediassa*. Tampere: Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitoksen julkaisuja, sarja B 50.
Jyrkiäinen, Jyrki & Heinonen, Ari (2012). Finnish journalists. The quest for quality amidst new pressures. Teoksessa David H. Weaver & Lars Willnat (toim.) *The global journalist in the 21st century*. New York: Routledge, 171–186.
Järvensivu, Anu (2010). *Tapaus työelämä. Ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.
Järvensivu, Anu (2014). *Tarinoita suomalaisesta työelämästä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
Järvensivu, Anu, Kervinen, Heidi & Piirainen, Tatu (2012). Henkilöstövähennykset globaalin taantuman kotouttajina. *Sosiologia* 2012(3): 222–237.
Kauppila, Juha & Vanhalakka-Ruoho, Marjatta (2008). Elämänkulku ja elinikäinen oppiminen. Teoksessa Juha Suoranta, Juha Kauppila, Hilkka Rekola, Petri Salo & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) *Aikuiskasvatuksen risteysasemalla. Johdatus aikuiskasvatukseen*. Joensuu: Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja, sarja B 25, 41–90.
Koljonen, Kari (2013). *Seuraa johtajaa! Väliportaan päällikkötoimittajien muuttuvat roolit*. Tampere: Tampere University Press.
Korpela, Salla (toim.) (2009). *Elämänmuutos! Hyppy uudelle uralle*. Jyväskylä: Minerva.
Kortteinen, Matti & Tuomikoski, Hannu (1998). *Työtön. Tutkimus pitkäaikaistyöttömän selviytymisestä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
Koskinen, Anssi (2016). *Akavalaiset kaipaavat asiantuntemusta TE-toimistoihin*. http://www.akava.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/akavalaiset_kaipaavat_asiantuntemusta_te-toimistoihin. Viitattu 7.11.2016.
Kurtén, Staffan & Salminen, Olavi E. (2004). *Kun joudut irtisanomaan*. Helsinki: WSOY.
Kyyrä, Tomi & Wilke, Ralf A. (2007). Reduction in the Long-Term Unemployment of the Elderly. A Success Story from Finland. *Journal of the European Economic Association* 5(1): 154–182.
Laaksonen, Pekka & Piela, Ulla (toim.) (1993). *Työttömän tarina*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
Leana, Carrie R. & Feldman, Daniel C. (1995). Finding new jobs after plant closing. Antecedents and outcomes of the occurrence and quality of reemployment. *Human Relations* 48(12): 1381–1401.
Lehtonen, Pauliina (2013). *Itsensä markkinoijat. Nuorten journalistien urapolut ja yksilöllistyvä työelämä*. Tampere: Tampere University Press.
Malmelin, Nando (2015a). Luova Tuho? *Media & viestintä* 38(1): 57–69.
Malmelin, Nando (2015b). Mediajohtaminen muutoksessa. Teoksessa Nando Malmelin & Mikko Villi (toim.) *Mediajohtaminen. Näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus, 133–154.
Malmelin, Nando & Villi, Mikko (toim.) (2015a). *Mediajohtaminen. Näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus.

Malmelin, Nando & Villi, Mikko (2015b). Mediatyön aika. Teoksessa Nando Malmelin & Mikko Villi (toim.) *Mediajohtaminen. Näkökulmia uudistuvaan media-alaan*. Helsinki: Gaudeamus, 59–76.

Mediakunta (i.v.). *Mediakunta. Osuuskunta journalisteille ja viestinnän ammattilaisille*. https://mediakunta.fi/. Viitattu 28.5.2017.

Mäenpää, Jenni & Ahva, Laura (tuleva). *Onko suomalainen journalistinen ammattikulttuuri yhtenäinen? Työkokemukseen perustuva vertailu: tulokkaat, vakiintuvat ja konkarit*. Julkaisematon artikkelikäsikirjoitus.

Mäenpää, Olli (2017). *Yleisradion journalistinen päätöksentekoprosessi. Arviointiprosessi*. https://drive.google.com/file/d/0B-v6fV6ewetZSUYyQ3hnQnkwZlk/view. Viitattu 23.5.2017.

Nel, François (2010). *Laid off. What do UK journalists do next?* Preston: The School of Journalism, Media & Communication at the University of Central Lancashire.

New beats (i.v.). *A study of Australian journalists who became redundant during or since 2012*. http://www.newbeatsblog.com/. Viitattu 12.5.2017.

Nikunen, Kaarina (2011). *Enemmän vähemmällä. Laman ja teknologisen murroksen vaikutukset toimituksissa 2009–2010*. Tampere: Tampereen yliopisto, Journalismin tutkimusyksikkö.

Nygren, Gunnar (2008). *Yrke på glid. Om journalistrollens de-professionalisering*. Stockholm: simo.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.

Obermaier, Magdalena & Koch, Thomas (2015). Mind the gap. Consequences of inter-role conflicts of freelance journalists with secondary employment in the field of public relation. *Journalist* 16(5): 615–629.

O'Donnell, Penny, Zion, Lawrie & Sherwood, Merryn (2015). Where do journalists go after newsroom job cuts? *Journalism Practice* 10(1): 35–51.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi (2016). Työelämän murrokset ja tilastojen sanoma. *Alusta!* 5.4.2016. http://alusta.uta.fi/artikkelit/2016/04/05/tyoeelaemaen-murrokset-ja-tilastojen-sanoma.html. Viitattu 21.12.2016.

Pahkin, Krista (2015). *Staying well in an unstable world of work. Prospective cohort study of the determinants of employee well-being*. Finnish Institute of Occupational Health, People and work research reports 107. Doctoral dissertation. Helsinki: University of Helsinki.

Pakkanen, Irene (2011). *Käydään juttukauppaa. Freelancerin ja ostajan kohtaamisia journalismin kauppapaikalla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Studies in Humanities 162.

Paul, Karsten I. & Moser, Klaus (2009). Unemployment impairs mental health. Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior* 74(3): 264–282.

Picard, Robert G. (2010). *Value creation and the future of news organization. Why and how journalism must change to remain relevant in the twenty-first century*. Lisbon: Formalpress.

Poijula, Soili & Ahonen, Riitta (2007). *Irtisanotut. Muutos, menetys ja selviytyminen*. Helsinki: Kirjapaja.

Puntari, Irmeli & Roos, Satu (2007). *Numeroita ja ihmisiä. Yt-neuvottelut, irtisanotut ja työyhteisön tulevaisuus*. Helsinki: Talentum.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017). Työn prekarisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 42–62.

Pöyhtäri, Reeta, Haara, Paula & Raittila, Pentti (2013). *Vihapuhe sananvapautta kaventamassa*. Tampere: Tampere University Press.

Pöyhtäri, Reeta, Väliverronen, Jari & Ahva, Laura (2014). *Mistä on suomalainen toimittaja tehty? Worlds of journalism -surveyn tuloksia Suomesta*. Tampereen yliopisto: Viestinnän, median ja teatterin yksikkö. http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9506-9. Viitattu 21.12.2016.

Raito, Petteri (2013). *Toimittajien ja keskijohdon kokemukset ja selviytyminen työttömyydestä 1990-luvun alkupuolen laman aikana. Ammattiryhmiä vertaileva pitkittäistutkimus*. Kansanterveystieteen julkaisuja. Helsinki: Helsingin yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta.

Raito, Petteri & Lahelma, Eero (2015). Coping with unemployment among journalists and managers. *Work, Employment and Society* 29(5): 1–18.

Raittila, Pentti (1996). *Uutinen Estonia. Kriisiviestintä ja journalismin etiikka koetuksella*. Tampere: Tampere University Press.

Raittila, Pentti, Haara, Paula, Kangasluoma, Laura, Koljonen Kari, Kumpu, Ville & Väliverronen, Jari (2009). *Kauhajoen koulusurmat mediassa*. Tampere: Tampereen yliopisto, Tiedotusopin laitoksen julkaisuja, sarja A 111.

Raittila, Pentti, Olin, Nina & Stenvall-Virtanen, Sari (2006). *Viestintäkoulutuksen nousukäyrä. Monta tietä unelma-ammattiin ja suuriin pettymyksiin*. Tampere: Tampereen yliopisto, tiedotusopin laitoksen julkaisuja, sarja C 40.

Reinardy, Scott (2010). Downsizing effects on personnel. The case of layoff survivors in U.S. newspapers. *Journal of Media Business Studies* 7(4): 1–19.

Rottwilm, Philip (2014). *The future of journalistic work. Its changing nature and implications*. Oxford: Reuters Institute for the Study of Journalism. http://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/publication/future-journalistic-work. Viitattu 22.5.2017.

Ryan, Kathleen M. (2009). The performative journalist. Job satisfaction, temporary workers and American television news. *Journalism* 10(5): 647–664.

Saarelma-Thiel, Tiina (2009). *Eteenpäin kriisistä*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Saari, Heikki (2013). Toimituksesta tuli tehdas. *Media & viestintä* 36(1)/ Journalismikritiikin vuosikirja 2013: 52–57.

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija (2017). Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 63–80.

SAK (i.v.). *Yt-neuvottelujen kuukausivertailut 2015–2016*. https://www.sak.fi/aineistot/tilastot/yt-ja-irtisanomistilastot/yt-neuvottelujen-kuukausivertailut-20152016-2017-01-13. Viitattu 7.5.2017.

Sanomalehtien liitto (2016). *Sanomalehtien kärkiasema luotettavimpana mediana vahvistui*. Lehdistötiedote 18.5.2016. https://www.sanomalehdet.fi/ajankohtaista/uutiset/sanomalehtien-k%C3%A4rkiasema-luotettavimpana-mediana-vahvistui. Viitattu 10.3.2017.

Sennett, Richard (2002). *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta?* Tampere: Vastapaino.

Sherwood, Merryn & O'Donnell Penny (2016). Once a journalist, always a journalist? Industry restructure, job loss and professional identity. *Journalism Studies*. Julkaistu verkossa 11.11.2016. http://dx.doi.org/10.1080/1461670X.2016.1249007. Viitattu 20.4.2017.

Sihto, Mattti & Myrskylä, Mikko (2000). Erilaisia työttömiä erilaisissa tilastoissa. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 96(4): 539–550.

Siltala, Juha (2007). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.

Singer, Jane B., Hermida, Alfred, Domingo, David, Heinonen, Ari, Quandt, Thorsten, Paulussen, Steve, Reich, Zvi & Vujnovic, Marina (2011). *Participatory journalism in online newspapers. Guarding the internet's open gates*. New York: Blackwell.

Sitra (2016). *Vain joka neljäs suomalainen työllistynyt avointa työpaikkaa hakemalla*. https://www.sitra.fi/uutiset/vain-joka-neljas-suomalainen-tyollistynyt-avointa-tyopaikkaa-hakemalla/. Viitattu 28.5.2017.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014). *Työolojen muutokset 1977–2013*. Helsinki: Tilastokeskus.

Tilastokeskus (i.v.). *Painettujen sanomalehtien kokonaislevikin jakautuminen ilmestymistiheyden mukaan 1980–2015*. http://pxweb2.stat.fi/sahkoiset_julkaisut/joukkoviestintatilasto/html/suom0001.htm. Viitattu 10.5.2017.

TNS Gallup (i.v.). *Freelancereiden työmarkkinatutkimus 2014*. http://www.journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/old/free_tyomarkkinatutkimus_2014.pdf. Viitattu 23.5.2017.

Toimittajakoulutuksen neuvottelukunta (2015). *Ehdotus journalismin ja viestintäalan osaamis- ja koulutustarveselvitykseksi vuosille 2016–2021*. http://www.vkl.fi/files/3597/Toimittajakoulutuksen_neuvottelukunnan_kirje_Grahn-Laasoselle.pdf. Viitattu 9.1.2017.

Toimittajat ilman rajoja (2017). *Pääministerin painostus pudotti Suomen lehdistönvapauden ykköspaikalta*. Lehdistötiedote 26.4.2017. http://toimittajatilmanrajoja.com/en/2017/04/26/paaministerin-painostus-pudotti-suomen-lehdistonvapauden-ykkospaikalta/. Viitattu 23.5.2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2015). T*E-toimistojen palvelutyytyväisyystutkimusten tulosten yhteenveto. Henkilö- ja työnantaja-asiakkaat*. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75041/TEMjul_44_2015_web_22062015.pdf?sequence=1. Viitattu 20.4.2017.

Työterveyslaitos (i.v.). *Työkaluja organisaatiomuutoksen toteuttamiseen*. https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/organisaatiomuutos/tyokaluja-muutoksen-toteuttamiseen/. Viitattu 20.5.2017.

Uhmavaara, Heikki (2015). *Ylemmät toimihenkilöt yt-neuvotteluissa*. Helsinki: Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.

Vainikka, Eliisa, Noppari, Elina, Heinonen, Ari & Huhtamäki, Jukka (2013). *Twiiteryhmiä ja uutispäivittelyä. Toimittajana sosiaalisessa mediassa*. Tampere: Tutkimuskeskus COMET.

Valo, Maarit & Nitovuori, Reeta (2016). Irtisanominen vuorovaikutustilanteena. *Työelämän tutkimus* 14(1): 60–76.

Vehkoo, Johanna (2011). *Painokoneet seis! Kertomuksia uuden journalismin ajasta*. Helsinki: Teos.

Vickers, Margaret H. (2009). Journeys into grief. Exploring redundancy for a new understanding of workplace grief. *Journal of Loss and Trauma* 14(5): 401–419.

Virtanen, Pekka, Salonemi, Antti & Nätti, Jouko (2017). Voivatko pätkätyöläiset huonommin kuin vakinaiset? Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 163–183.

Väliverronen, Esa (toim.) (2009). *Journalismi murroksessa*. Helsinki: Gaudeamus.

Weaver, David H. & Willnat, Lars (toim.) (2012). *The global journalist in the 21st century*. New York: Routledge.

Willnat, Lars, Weaver, David H. & Choi, Jihyang (2013). The global journalist in the twenty-first century. *Journalism Practice* 7(2): 163–183.

TAMPERE
UNIVERSITY
PRESS